

**PERCEÇÕES DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO
PORTUGUÊS. IGUALDADE LABORAL: UTOPIA OU
REALIDADE?**

Por

Ana Margarida Gonçalves Correia

Dissertação para obtenção do grau de Mestre em Economia e Gestão de
Recursos Humanos pela Faculdade de Economia do Porto

Orientada por:

Professora Doutora Teresa Proença

2017

“O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos”

Artigo 24º - Código do Trabalho Português (2015)

Falta ao ser humano semear a igualdade, perceber as diferenças, mas harmonizar a equação da vida com a dignidade.

Eça de Queiroz

NOTA BIOGRÁFICA

Ana Correia licenciou-se no ano de 1996 pela Faculdade de Ciências da Universidade do Porto em Geologia, no Ramo de Especialização Científico-Tecnológica. Em 2008 concluiu uma pós-graduação em Gestão Empresarial pelo ISAG e em 2014 iniciou o Mestrado em Economia e Gestão dos Recursos Humanos, na FEP.

É colaboradora da empresa GEG - Gabinete de Estruturas e Geotecnia, Lda, desde Junho de 1998, onde desempenhou funções de Projetista e desde 2003, como Gestora de Projeto.

No âmbito das suas atribuições como Gestora de Projeto, é responsável pela liderança de equipas de projeto, pela gestão de recursos humanos e materiais afetos ao projeto, pela gestão e apreciação de serviços subcontratados. Compete-lhe ainda assegurar a ligação com o cliente, o cumprimento dos prazos e a rentabilidade dos projetos.

A sua experiência nos últimos anos está vocacionada principalmente para a coordenação de projetos pluridisciplinares, envolvendo a coordenação e o planeamento de equipas.

Desde 2012 é responsável por processos associados à gestão dos Recursos Humanos, e desde 2016 que é responsável pelo Sistema de Gestão, da Qualidade, Ambiente e Segurança, implementado na organização onde trabalha. Tem acumulado funções e desenvolvido competências na área comercial.

Em 2007 desenvolveu e implementou um pequeno projeto, em Trás-os-Montes, no sector alimentar.

Com participação ativa a nível cívico, tem sido voluntária e foi candidata às eleições autárquicas em 2009 e 2013. É uma apaixonada pelas pessoas, pelo relacionamento humano, pelos direitos e deveres, pela participação ativa. Facto que promoveu e impulsionou esta aventura!

“Temos o direito de ser iguais quando a nossa diferença nos inferioriza; e temos o direito de ser diferentes quando a nossa igualdade nos descaracteriza. Daí a necessidade de uma igualdade que reconheça as diferenças e de uma diferença que não produza, alimente ou reproduza as desigualdades.”

Boaventura de Souza Santos

AGRADECIMENTOS

A todas as mulheres que se disponibilizaram para me ajudar nesta busca – o meu sincero obrigada por terem partilhado histórias da vida e a vida!

À Professora Teresa Proença o meu reconhecimento particular (pela paciência com quem não é da área e cuja paixão por vezes se sobrepunha à razão...)

A todos os professores com quem tive o prazer de privar neste últimos tempos, o meu obrigada pela partilha de conhecimento, foi de facto um período enriquecedor.

Aos mais pais, estudiosos e curiosos, por criarem em mim a curiosidade e a contestação!

À minha avó...

Aos familiares e amigos, a todos, obrigada!

Ao Sérgio, Rita e Daniel...

Daniel, menino curioso, insatisfeito e companheiro, espero que te possas orgulhar de fazer parte de uma sociedade mais justa e estou certa do teu esforço e contributo direto.

Rita, filhota feliz, camarada e lutadora, obrigada pelo abraço forte! Estou certa que terás uma vida com direitos reais e concretos, melhor do que as mulheres de ontem e de hoje.

Sérgio, companheiro e amor de uma vida. Por tudo que passamos, por tudo o que somos juntos...Obrigada por todo o suporte, pelo carinho, por estares sempre aqui!

Às mulheres...de facto a realidade prática não é ainda igualitária e livre de discriminação. A todas a minha força e vontade de lutar.

Estou certa que devemos combater todas as formas de discriminação!

RESUMO

O presente trabalho pretende analisar as percepções, vivências e experiências das mulheres no que refere à igualdade laboral, ao conhecimento que as mulheres detêm da legislação laboral, procurando saber o estado real dos direitos da mulher no mercado de trabalho e a percepção da mulher no que refere à adaptação das empresas ao enquadramento legal e à conciliação trabalho-família.

O estudo realizado pretendeu captar as histórias e vivências do ponto de vista das mulheres, tendo-se realizado 20 entrevistas a mulheres ativas, empregadas no setor dos serviços, na zona do Grande Porto. As conversas tidas foram recortadas e agrupadas, de acordo com as ideias bases que as constituem, em unidades temáticas e posteriormente, associadas às questões bases do presente estudo.

Com base na informação recolhida foi possível concluir que a igualdade laboral é ainda uma utopia, tendo-se verificando que persiste o fosso entre o que está legislado e o que é realmente aplicado pelas organizações. As questões associadas à cultura organizacional, onde é patente ainda a hegemonia masculina, são o reflexo de uma sociedade masculinizada, onde ainda se verifica a divisão acentuada de papéis e funções expectáveis, entre o contexto público, mais masculino e o privado mais familiar e associado à mulher.

O presente estudo permitiu identificar que o processo de igualdade está estagnado e que o mercado de trabalho é dominado por um sexismo benevolente e moderno, que dissimula a desigualdade laboral e o preconceito em relação às mulheres, estando longe da igualdade laboral.

ABSTRACT

This paper aims to analyze the perceptions and experiences of women regarding to labor equality, women's knowledge of labor legislation, the real state of women's rights in the labor market and the perception of women concerning the adaptation of the organizations to the legal framework and work-family reconciliation.

This paper is based on the stories and experiences of 20 women, who were interviewed and share their point of view. The interviews were conducted to active women, employed in the services sector, in Porto area. The conversations were analyzed, cut and grouped in thematic units, according to the basic ideas that constitute them, and associated to the basic questions of the present study.

Based on the information gathered, it was possible to conclude that labor equality is still a utopia, since there is a gap between what is legislated and what is actually applied by organizations. The issues associated with organizational culture, where men's hegemony is still evident, are the reflection of a men's society, where there is still a marked division of expected gender –typed positions and functions, between public and private context.

The present study allowed us to identify that the process of equality is stagnant and that labor market is dominated by a modern and benevolent sexism that conceals labor inequality and harms women.

ÍNDICE

1	INTRODUÇÃO.....	12
1.1	Objetivo.....	12
1.2	Pertinência.....	13
1.3	Estruturação	14
2	ENQUADRAMENTO TEÓRICO	15
2.1	Enquadramento Histórico e Legal do Papel da Mulher no Mercado de Trabalho	15
2.2	Teorias Explicativas da Discriminação e Perceção da Discriminação	19
3	OBJETIVOS E QUESTÕES DE INVESTIGAÇÃO.....	26
4	DESENHO METODOLÓGICO	28
4.1	Estratégia metodológica.....	28
4.2	Técnica de recolha de dados	29
4.3	Participantes e Procedimento de Recolha de Dados	33
4.4	Análise de Conteúdo	34
5	RESULTADOS E DISCUSSÃO	36
5.1	Caracterização dos Participantes.....	36
5.2	Tratamento dos Resultados	37
5.2.1	Qual o Conhecimento que as Mulheres detêm da Legislação Laboral?37	
5.2.2	Como é Divulgada a Legislação Laboral Associada à Igualdade de Género? 39	
5.2.3	Como são Vistas, no Mercado Empresarial, as Questões Associadas à Maternidade, aos Direitos Iguais, às Ausências por Doença de Familiar, às Licenças de Amamentação... ..	40

	5.2.4 Em Portugal Existe ou não Disjunção entre o Quadro Legal e a sua Aplicação Prática por Parte das Empresas?.....	45
	5.2.5 Como Perceciona a Mulher a Igualdade Laboral no seu dia-a-dia? ...	47
6	CONCLUSÕES.....	54
	6.1 Implicações	56
	6.2 Limitações e Sugestões para Futuras Investigações	58
7	BIBLIOGRAFIA.....	59
	7.1 Artigos referidos	59
	7.2 Legislação	62
8	ANEXO 2 – GUIÃO DA ENTREVISTA.....	63
9	REPRESENTAÇÃO GRÁFICA E PERCENTUAL, DAS RESPOSTAS ÀS QUESTÕES DE INVESTIGAÇÃO	70

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 – Estrutura entrevista e questões acessórias – setor 1	30
Tabela 2 – Estrutura entrevista e questões acessórias – setor 2	31
Tabela 3 - Estrutura entrevista e questões acessórias – setor 2 (continuação)	32
Tabela 4 – Identificação e datas das entrevistas realizadas e duração	34
Tabela 5 – Características Sociodemográficas	36
Tabela 6 – Características profissionais.....	37

PARTE 1

ENQUADRAMENTO TEÓRICO

OBJETIVOS DE INVESTIGAÇÃO

1 INTRODUÇÃO

Com uma democracia de pouco mais de 40 anos, Portugal tem promovido a igualdade de oportunidades e implementado legislação, nomeadamente com o Código do Trabalho, que elimina a discriminação com base no género (Monteiro and Ferreira 2013, Ferreira and Monteiro 2013). No entanto, as práticas ainda evidenciam uma disjunção entre a legislação e o dia-a-dia da mulher portuguesa (Silva 2008, Monteiro, Agostinho, and Daniel 2015).

Com base na informação recolhida na revisão bibliográfica (Santos et al. 2011), analisa-se a premência do presente estudo permitindo valorizar a voz da mulher nas estruturas organizativas (Ferreira and Lopes 2004, Rato et al. 2007) e estruturar medidas que possam auxiliar as futuras gerações e facultar o alinhamento entre a perceção e as vivências, com o quadro legal.

Foi este enquadramento que deu mote ao presente estudo.

1.1 Objetivo

O presente trabalho pretende analisar as perceções, vivências e experiências das mulheres no que se refere à igualdade laboral em Portugal. Para tal pretendemos identificar o conhecimento que as mulheres detêm da legislação laboral, como caracterizam o estado real dos seus direitos no mercado de trabalho e qual a perceção da mulher no que se refere à adaptação das empresas ao enquadramento legal e à conciliação trabalho-família. O objetivo deste estudo é dar resposta à questão da perceção individual e pessoal das mulheres, relativamente à igualdade laboral, no sentido de perceber se a igualdade é um fenómeno real ou utópico.

Pretende-se identificar se existe ou não disjunção entre o quadro legal e a sua aplicação prática por parte das empresas, num país com 42 anos de liberdade, mas com um passado ditatorial e um presente a recuperar de uma crise económica; bem como as perceções e experiências das mulheres no que refere à aplicação legislativa destes direitos em contexto de trabalho.

É intenção do presente estudo, captar o que sentem as mulheres e como julgam ser vistas, no mercado empresarial, as questões associadas à maternidade, aos direitos iguais, às ausências por doença de familiar, às licenças de amamentação...

Para além desta questão, pretende-se analisar as situações em que parece existir igualdade laboral, saber até que ponto são processos estruturantes das organizações e impregnados nas suas práticas diárias ou se são processos condescendentes e cínicos das organizações para com as mulheres, mantendo-se implicitamente estereótipos negativos para com as mulheres. As políticas definidas e legisladas estão interiorizadas nas organizações ou são “concedidas” às mulheres?

Com a presente investigação pretendemos, em termos teóricos, aumentar o conhecimento existente sobre a temática associada à perceção da mulher no que refere à igualdade laboral e em termos práticos, contribuir para a consciencialização de todos os envolvidos (mulheres, organizações e Estado) fornecendo ferramentas que permitam o desenvolvimento de práticas e leis efetivas e aplicáveis ao contexto nacional.

1.2 Pertinência

A premência do presente estudo justifica-se pela importância de garantir o acesso a todos com o mesmo nível de direitos e de deveres, identificando se a igualdade formal, promovida pela estruturação do quadro legal em vigor, tem sido suficiente. Justifica-se este estudo pelo facto de ainda serem identificados obstáculos de ordem informal, quase imperceptíveis, que impedem a igualdade efetiva entre os géneros (Santos et al. 2011).

São identificadas situações de discriminação, nomeadamente associadas à dificuldade da mulher progredir na carreira e de aceder a novas oportunidades e à predominância do homem no topo da cadeia salarial (Rato et al. 2007, Saavedra et al. 2014, Gonzalez, Santos, and Santos 2008). Para além destas questões, o reflexo nas organizações de uma sociedade tradicionalista, que associa papéis / funções ao género, cuidador para a mulher e de provedor para o homem (Aboim 2010), ainda condiciona o contexto laboral em que nos inserimos.

Pelo exposto, considera-se que a análise do estado da igualdade laboral nas empresas portuguesas é uma temática relevante, não uma retórica suportada numa legislação

formal. Esta análise pretende contribuir para o desenvolvimento da consciencialização das mulheres, no que refere aos seus direitos e para a valorização e pertinência das suas aspirações laborais.

A análise efetuada poderá, para as organizações, ser uma ferramenta de crescimento social, contribuindo para o desenvolvimento das relações internas, para a formação dos seus quadros e permitirá sustentar a organização num mundo global, de diversidade e de promoção do crescimento individual.

Para o Estado, o presente estudo e a análise efetuada poderá permitir monitorizar a aplicação legislativa, como uma base de reforço dos mecanismos de promoção da igualdade, com uma visão sustentada nas reais necessidades e perceções da mulher.

1.3 Estruturação

O presente estudo está organizado em duas partes, a primeira parte onde se apresenta o enquadramento teórico, com a contextualização quer histórica, quer legislativa e onde se faz uma abordagem às teorias explicativas da discriminação. Nesta parte são ainda expostos os objetivos e a questão de investigação. Na segunda parte, é descrito o desenho metodológico, com a identificação da estratégia, das técnicas de recolha de dados, onde se identificam os participantes, o procedimento de recolha de dados e se procede à análise de conteúdo. Por fim são apresentados, interpretados e discutidos os resultados e expostas as conclusões do estudo.

2 ENQUADRAMENTO TEÓRICO

2.1 Enquadramento Histórico e Legal do Papel da Mulher no Mercado de Trabalho

A condição da mulher na família, no início do século XX, era regulada pelo Código Civil de 1867, também designado como Código de Seabra, que foi o primeiro Código Civil em Portugal. Com o Código de Seabra a nacionalidade da mulher, enquanto solteira, era a do pai e quando casada a mulher ficava com a nacionalidade do marido, a quem devia obediência. Entre outras situações, à mulher casada era vedada a prática de qualquer ato sem a devida autorização do marido e ao marido competia a administração de todos os bens da esposa...(Pimentel 2007)

Ao longo do século XX Portugal teve uma situação política ímpar, tendo sido atravessado por diferentes regimes políticos, desde a monarquia, à primeira República, ao Estado Novo e à democracia. Estas alterações políticas acarretaram mudanças radicais nas condições laborais e em particular no que refere às condições das mulheres (Pimentel 2008a, Pimentel 2008b).

Já com a primeira República, o código em vigor foi atenuado tendo sido aligeiradas algumas normas que acorrentavam a mulher, mas não permitiu consagrar o direito de voto das mulheres.

Com a tomada de poder de António Salazar em 1926, os direitos, de modo geral regrediram e de forma mais concreta e real os direitos das mulheres. De acordo com Salazar, *“Nos países ou nos lugares onde a mulher casada concorre com o trabalho do homem - nas fábricas, nas oficinas, nos escritórios, nas profissões liberais - a instituição da família, pela qual nos batemos como pedra fundamental duma sociedade bem organizada, ameaça ruína... Deixemos, portanto, o homem a lutar com a vida no exterior, na rua... E a mulher a defendê-la, a trazê-la nos seus braços, no interior da casa...”* O papel mais belo - António de Oliveira Salazar, in 'Imprensa (1932).

Este pensamento ditatorial amordaçou os direitos da mulher, confinando-as à esfera privada, ao lar, como mães e esposas, num apelo e valorização do regresso ao lar, da

glorificação da maternidade e de um modelo de família, como célula central da sociedade (Cova and Pinto 1997); enquanto o homem mantinha o domínio da esfera pública associada ao mercado do trabalho.

Com a crise económica dos anos 30, o mote era “O lugar da mulher é em casa”, para sustentar a família como célula vital da sociedade, justificado pela escassez de trabalho e para promover o homem como chefe de família. Todo o enquadramento era promotor da desigualdade e tolhia o desenvolvimento da mulher. Elevadas taxas de analfabetismo, um país com governo ditatorial e com forte influência religiosa, traduz-se num atraso acentuado dos processos de desenvolvimento da igualdade de género (Cova and Pinto 1997).

Este enquadramento, a participação ativa da mulher no mercado de trabalho é um processo relativamente recente e o contexto nacional de guerra colonial, já nos anos 60, foi impulsionador e justificou o acesso de um maior número de mulheres ao mercado de trabalho (Pimentel 2008b).

O contexto religioso, cultural e político que se vivia em Portugal condicionava todas as decisões e amordaçava os indivíduos, em particular as mulheres. De facto fatores históricos e culturais determinaram a construção social de papéis associados ao feminino e ao masculino e condicionaram as funções e as hierarquias nas organizações, atribuindo ao homem papéis e responsabilidades no domínio público, de sustento, competitividade e força, e à mulher papéis no domínio privado, de cuidado de terceiros, com base nas características mais emocionais associadas à mulher. A mudança do paradigma do papel da mulher na sociedade, a sua participação ativa no mercado de trabalho, a liberdade pessoal e a conjuntura legal (Ferreira and Monteiro 2013), deveriam promover um contexto de igualdade laboral e reduzir, ou eliminar, as assimetrias entre homens e mulheres. Todo o enquadramento legal português, com a defesa da igualdade na Constituição da República Portuguesa de 1976, as diversas revisões do Código do Trabalho e a responsabilidade de Portugal para com as restantes organizações europeias, é favorável a um crescimento integrado, igualitário e que promove o bem-estar social, com “acesso ao trabalho, ao emprego, à formação profissional e à progressão na carreira; igualdade salarial para trabalho igual ou de valor igual, eliminação dos diferentes tipos de segregação no mercado de trabalho; e uma

participação equilibrada dos homens e das mulheres na vida profissional e na vida familiar, nomeadamente com a partilha entre pais e mães dos direitos associados à paternidade e à maternidade e à prestação de cuidados a filhos e filhas ou a outras pessoas em situação de dependência.” (Perista et al. 2008).

No que tange aos direitos e em particular aos direitos da mulher, houve um marco que promoveu a rutura e a promoção da igualdade formal para as mulheres, esse marco é o 25 de Abril de 1974 (Guimarães 1986). Como consequência da revolução foram muitas as alterações e as reformas, nomeadamente logo em 1975 a mulher tem direito de voto sem qualquer restrição; em 1976 foi abolido o direito do marido abrir a correspondência da mulher; já em 1979, foram publicados diplomas sobre a igualdade de remuneração e de oportunidades e Portugal aderiu à Convenção Internacional contra todas as Discriminações contra a Mulher; em 1983 o Código Penal introduz importantes alterações no que respeita aos maus-tratos entre cônjuges e contra menores, penalizando-se a falta de assistência materna à família dentro e fora do casamento (Rebello 2004). O processo foi longo e moroso mas permitiu estabelecer um quadro legislativo de promoção da igualdade entre género.

Com este contexto histórico e legal, é referido na bibliografia que ainda persiste o discurso político sobre uma imagem estereotipada da família, em que o homem é o provedor do lar e a mulher a cuidadora. Apesar da forte presença da mulher no mercado de trabalho se ter traduzido no declínio da ideia do homem ganha-pão ao nível das representações e atitudes (Aboim 2010), ainda é promovida nas organizações a ideia do homem como trabalhador ideal, que tem como suporte uma mulher que assume o trabalho da família. *Ao homem cabia incontestavelmente o dever de sustentar e proteger a família, enquanto a mulher devia permanecer em casa, fiel aos labores de esposa e mãe...* (Aboim 2010).

Neste enquadramento e da análise dos documentos legislativos em vigor, nomeadamente a Constituição da República Portuguesa, o Código do Trabalho (2015) e as diretivas da União Europeia, conclui-se que de facto o quadro legal laboral nacional está bem estruturado e legalmente promove a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres. A Constituição da República Portuguesa, redigida em 1976, conta, na sua VII revisão constitucional (2005), com a referência à igualdade entre os cidadãos

e à defesa de todos os trabalhadores, não permitindo a discriminação com base no sexo (Artigo 13.º Princípio da igualdade e Artigo 59.º Direitos dos trabalhadores).

Atualmente, o presente governo implementou o V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-discriminação 2014-2017. Este plano enquadra-se nos compromissos assumidos por Portugal nas várias instâncias internacionais e nele destacam-se, pela sua relevância, a Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres, o Pacto Europeu para a igualdade entre homens e mulheres (2011 -2020) e a Estratégia para a igualdade entre mulheres e homens 2010 - 2015.

Mas, de facto, com toda a alteração e implementação legal, a literatura ainda apresenta casos de discriminação existente no local de trabalho, quer direta quer indireta, que assenta num tratamento menos favorável das mulheres em relação aos homens e demonstra que os progressos são lentos e que a igualdade entre homens e mulheres, ainda não foi alcançada (Monteiro and Ferreira 2012); (Macedo and Santos 2009); (UE 2011).

O código de trabalho, na sua versão de 2015 define os seguintes tipos de discriminação:

- Discriminação direta, sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável;
- Discriminação indireta, sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários.

De acordo com Silva (2008), *“Não obstante o relativo avanço, em termos legais e políticos, na defesa dos princípios de equidade de relações de género, recentes estudos a nível nacional e internacional confirmam as persistentes desigualdades de género em diversos contextos (ambientes laborais, interações quotidianas, valores e regulações simbólicas, enquadramentos institucionais)”* (Silva 2008) pag 22). Segundo Christine Lagarde, Diretora geral do Fundo Monetário Internacional, em

2014 as mulheres são subutilizadas, mal pagas, subestimadas e sobre-exploradas. O que torna esta situação surpreendente na Europa, depois de cinco décadas de políticas de igualdade (Perrons 2015).

2.2 Teorias Explicativas da Discriminação e Percepção da Discriminação

Os conceitos de discriminação, identificados na legislação, são abordados na literatura por Ahmad, que associa a discriminação de género a um tratamento desigual nas oportunidades de emprego, nomeadamente no que refere ao salário, promoções, benefícios, etc. (Ahmad and Naseer 2015).

Estes autores definem discriminação de género como um fenómeno complexo com duas formas amplas:

- Por um lado como um comportamento desigual, que corresponde a uma ação deliberada baseada no género, raça, etc;
- Por outro, um impacto negativo, causado por uma aparente prática imparcial e de consequências não intencionais.

São referidas na literatura (Duarte et al. 2014, Rato et al. 2007, Ahmad and Naseer 2015), fenómenos de discriminação de género, associados à progressão na carreira e relacionados com a posição que a mulher ocupa nas organizações e no mercado de trabalho, identificados como:

- Segregação Vertical (glass ceiling), que é descrita a existência de uma barreira, subtil e “invisível” mas muito forte, que impede as mulheres de ascenderem às posições de topo e de maior responsabilidade da organização, pelo simples facto de serem mulheres;
- Segregação Horizontal (glass wall /Sticky floor), associada ao processo de afetação das mulheres maioritariamente a funções de prestação de cuidados pessoais, à educação e a funções na base das estruturas, funções que representam a continuidade das suas tradicionais competências desenvolvidas em contexto doméstico.

Encontramos na bibliografia exemplos da discriminação e da percepção da discriminação, em situações similares, associado à distribuição e normalização dos papéis interiorizados numa sociedade tradicionalista - *o pai que chega tarde ao trabalho para levar o filho à escola é um pai extraordinário e participativo, uma mãe que desempenha a mesma tarefa é a contrariedade da mãe que trabalha...* (Duarte, Oliveira, and Fernando 2016).

No que respeita às sensações, opiniões e percepção das mulheres no que refere à igualdade laboral, verifica-se que estão relacionadas com diferentes fatores, nomeadamente a personalidade, as características da mulher, a idade e a escolaridade (González, Santos, and Santos 2009), a existência de estruturas de suporte (Martins, Abreu, and Figueiredo 2015), as características do emprego e as funções desempenhadas. Neste enquadramento, nem todos os atos são vistos e percecionados pelas mulheres com o mesmo grau de desigualdade e de discriminação. Associado às suas vivências e características pessoais e profissionais, a percepção da desigualdade pode, ou não, condicionar o bem-estar e o sentido de justiça percecionado pela mulher.

Associado a todas as questões acima elencadas, as percepções e vivências do indivíduo são fatores que podem explicar as desigualdades de género nas organizações (Santos and Ferreira 2010).

Neste enquadramento existem diversas razões que explicam e que promovem os fenómenos de discriminação de género, quer vertical (glass ceiling), quer horizontal (glass wall ou sticky floor), identificados nas organizações.

De acordo com Santos (2010) e outros autores ((Haslam and Ryan 2008, Monteiro and Domingos 2013); (Acker 1990, Loureiro and Cardoso 2008), podem identificar-se diferentes abordagens explicativas da desigualdade de género e da discriminação vertical da mulher:

- Perspetiva centrada no indivíduo

Em função de determinados traços de personalidade, cognições, atitudes e comportamentos que colocam as mulheres em desvantagem relativamente aos homens. O pressuposto central desta abordagem é o de que os homens e as mulheres são essencialmente *diferentes devido a um processo de socialização que é distinto*, nomeadamente a mulher é condicionada pela sociedade e caracterizada por

comportamentos e atitudes, que não coincidentes com os que são expectáveis em determinadas funções, facto que condiciona a sua progressão na carreira e a sua ascensão na organização.

A identificação da mulher ao género feminino e às características que lhe estão associadas, iminentemente diferentes ou mesmo opostas às do estereótipo masculino (independência, racionalidade, lógica, assertividade, autoafirmação) (Acker 1990, Loureiro and Cardoso 2008), associado às imagens de poder e do lazer masculino, favorecem a hegemonia masculina (Haslam and Ryan 2008) reduzindo as expectativas das mulheres na progressão das suas carreiras, por não se identificarem com essas características mais valorizadas. Por outro lado, a bibliografia refere que mulheres profissionalmente bem sucedidas são discriminadas, pela percepção de que essas mulheres violaram estereótipos de género devido ao seu sucesso, pois o sucesso e a progressão são associados ao género masculino (Heilman 2012).

- Perspetiva centrada nas situações

Incluem-se nesta abordagem aspetos da estrutura organizacional que podem contribuir para as desigualdades de género dentro das organizações e impedir ou dificultar o acesso das mulheres nas estruturas. Segundo esta abordagem, são as características da situação mais do que as questões individuais e de personalidade que condicionam todo o processo, como por exemplo com a dificuldade de acesso das mulheres às redes informais que facilitam os relacionamentos e os contactos profissionais.

A sociedade molda desde a infância julgamentos de carácter social associados a papéis mais masculinos ou mais femininos (Fidan et al. 2016), numa sociedade condicionada por um sistema tradicional (Rato et al. 2007), em que há trabalhos e funções tradicionalmente associados às mulheres (Sabeen 2007).

- Perspetiva centrada na sexualização das organizações

Esta perspetiva analisa a sexualização das organizações com representações simbólicas de masculinidade e feminilidade na sua cultura. Os símbolos, as imagens, as regras, as convenções e os valores direccionam, promovem e mantêm as divisões de género. Esta discriminação pode ser explicada pela contextualização das organizações, que estão envolvidas em meios e sociedades, com valores, culturas e práticas que são absorvidos

pela própria organização e que condicionam as expectativas sobre os comportamentos associados à feminilidade e masculinidade e que afetem as estruturas da organização (Monteiro, Agostinho, and Daniel 2015). Esta discriminação centrada na sexualização das organizações é referida associada à própria profissão, com a hegemonia da masculinidade em determinadas áreas e profissões e a condicionar os comportamentos das mulheres envolvidas nesses contextos (Duarte, Oliveira, and Fernando 2016).

A perceção da organização e da sociedade acerca do papel e das responsabilidades familiares da mulher (nomeadamente de assistência aos filhos e à família) e que enquanto grupo, podem permanecer ausentes do trabalho com mais frequência do que os homens, condiciona o comportamento dos empregadores, que podem evitar promover ou selecionar as mulheres (Monteiro and Domingos 2013).

Indivíduos que dizem não possuir estereótipos negativos podem, "racionalmente" escolher discriminar em consequência de condições instrumentais particulares, associadas a uma gestão de expectativas, por exemplo, podem discriminar se acreditam que esse é o comportamento que as chefias esperam ou aprovam, particularmente se o clima organizacional é compatível com processos de "normalização" da discriminação (Trentham and Larwood 1998). Estes mecanismos de discriminação sobre a mulher permitem a perpetuação da discriminação nas organizações e promovem, de acordo com o autor, o desenvolvimento de fragilidades emocionais, reduzindo a satisfação, a motivação, a dedicação e o entusiasmo e aumentando os níveis de stresse (Ahmad and Naseer 2015).

Segundo Saavedra, a mulher opta por esconder a sua feminilidade e condiciona a sua imagem, linguagem e comportamento para ser aceite e integrada numa profissão ou contexto mais masculino (Saavedra et al. 2014). Nestes contextos verifica-se a perda do capital humano e do aumento exponencial da opressão sobre as mulheres. Saavedra repesca a imagem panótica da cadeira de Jeremy Bentham, para caracterizar a exposição pública e o escrutínio a que a mulher está sujeita nestes contextos masculinos.

Durante os últimos anos, expressões flagrantemente sexistas tornaram-se raras mas as ações e os comportamentos de discriminação estão disfarçados de diferentes formas de sexismo "moderno" em que são substituídas as expressões "antiquadas" do sexismo. Nesta sociedade ainda condicionada por estereótipos e num mercado de trabalho

associado a uma dominação masculina (Macedo and Santos 2009), ainda é identificada a existência de práticas de complacência das entidades empregadoras, uma discriminação velada e condescendente (Ellemers et al. 2012) no que refere certos comportamentos das mulheres, nomeadamente o absentismo da mulher como cuidadora, por ser uma ausência aceitável e socialmente tolerada (Ferreira and Lopes 2004).

Esta benevolência é vista como discriminadora e poderá estar associada às vivências individuais e pessoais e à cultura organizacional, mas pode ser condicionada, controlada e minimizada através da implementação de práticas, nas organizações, de promoção da igualdade de género (Perista et al. 2008).

No que se refere a esta condescendência e aos comportamentos e atitudes diferenciadas por parte das organizações, estudos recentes (Lopes 2009) identificam uma aplicação diferenciada dos princípios legais, sendo essa aplicação associada por um lado às características do indivíduo (sexo, funções, estatuto profissional, vínculo laboral...), por outro relacionada com a cultura organizacional e organização do trabalho. Isto implica uma moldagem das práticas legais, por parte das organizações, com base em fatores intrínsecos ao indivíduo ou à organização. Estes estudos revelam uma separação entre as determinações jurídicas e as práticas organizativas, sendo as prescrições aplicadas nas organizações de forma diferenciada, de acordo com a situação, ou de acordo com o estatuto, funções, vínculo profissional à organização, etc. No enquadramento deste sexismo moderno e benevolente, as organizações promovem uma discriminação velada, com o positivismo em relação à mulher, valorizando as suas características sentimentais e emocionais e por outro lado com a promoção enfática e irreal do igualitarismo (Ellemers et al. 2012).

No mundo atual a diversidade nas organizações é um elemento fundamental para a vantagem competitiva (Perista et al. 2008) mas a questão aqui identificada não é enquadrada na valorização da diversidade nas organizações em que se pretende integrar as diferenças culturais, raciais e sexuais nas organizações (Sabeen 2007), mas ainda tem sido identificada e percecionada como uma discriminação, pois permite moldar a legislação, de acordo com as partes envolvidas e não garante a igualdade de oportunidades nem de tratamento aos intervenientes.

Por outro lado identifica-se na literatura a situação de “normalização” das desigualdades, sustentadas numa retórica legal, justificado pelo fato de já estar legislado e que tudo não passa de situações pontuais associados a uma questão de mentalidades. Segundo (Monteiro and Ferreira) *“Globalmente, sabemos que apesar dos progressos ao nível da igualdade de jure subsistem as desigualdades de facto e até várias formas de discriminação. Mas este paradoxo é frequentemente toldado e invisibilizado por uma espécie de retórica baseada no formalismo jurídico, tantas vezes transmitida em expressões como “a igualdade já está na lei”, “já existe igualdade, é só uma questão de mentalidades...”* (pp 127).

A dualidade de perceções é identificada por Nogueira (2009), no estudo realizado com mulheres em posição de chefia, em Portugal, que identificou dois discursos manifestados pelas mulheres entrevistadas, um discurso que assume e exalta as competências femininas tradicionais e universais, negando a discriminação como ato de discriminação e aceitando essa situação com “normalidade” e outro que assume a discriminação como um dado e a possibilidade das competências pessoais serem adquiridas através da confrontação com a discriminação (Nogueira 2009).

A perceção da discriminação pode, através de todos os mecanismos identificados associados ao contexto e à cultura da organização, à situação, aos estereótipos e ao contexto histórico e social, impor escolhas à própria mulher que podem condicionar e reforçar a discriminação. Estas escolhas incluem ter que optar entre a família e a progressão, entre estar mais tempo disponível para a família ou ser o trabalhador ideal, “um trabalhador neutro” sem outras responsabilidades para além da profissional (Acker 1992).

Todas as questões e abordagens aqui expostas permitem afirmar que a perceção da igualdade só será possível quando a igualdade for um facto real, transversal a todos e em todas as organizações, quando ultrapassar o carácter legal de obrigação e for interiorizado nas estruturas organizativas.

Neste contexto de consciencialização das diversas formas de discriminação e de uma “normalização” e “modernização” da discriminação, e por forma a minimizar e eliminar o processo de discriminação, foram estruturados nos últimos anos objetivos impostos às empresas do setor empresarial do Estado que permitam a efetiva *voz da mulher* e não

somente uma retórica institucional. Estes objetivos implicavam uma análise interna e a adoção de planos para a igualdade (Resolução do Conselho de Ministros n.º 70/2008, de 22 de abril), que permitissem alcançar uma efetiva igualdade (Monteiro and Ferreira 2013).

3 OBJETIVOS E QUESTÕES DE INVESTIGAÇÃO

O objetivo da investigação subjacente ao presente trabalho é a análise das perceções, vivências e experiências das mulheres no que refere à igualdade laboral. Como percecionam no seu dia-a-dia as mulheres, a igualdade de género?

Pretende-se o enriquecimento coletivo do estado real da situação laboral das mulheres em Portugal. Com o rol de medidas e políticas definidas pelos governos e pelas entidades europeias, como se aplicam estas medidas no dia-a-dia do trabalho da mulher portuguesa?

A igualdade laboral protegida pela legislação laboral é real ou utópica? Está interiorizado nas organizações ou depende da “boa-fé” de todos e cada um?

De forma a suportar essa análise, definiram-se questões de investigação, centradas na identificação do estado real dos direitos da mulher no mercado de trabalho, o enquadramento legal, a adaptação das empresas e o real conhecimento que as mulheres detêm da legislação laboral.

As questões de investigação identificadas são:

- Qual o conhecimento que as mulheres detêm da legislação laboral?
- Como é divulgada a legislação laboral associada à igualdade de género?
- Como são vistas, no mercado empresarial, as questões associadas à maternidade, aos direitos iguais, às ausências por doença de familiar, às licenças de amamentação...?
- Em Portugal existe ou não disjunção entre o quadro legal e a sua aplicação prática por parte das empresas?
- Como perceciona a mulher a igualdade laboral no seu dia-a-dia.

PARTE 2

ESTUDO EMPÍRICO

4 DESENHO METODOLÓGICO

O estudo realizado pretendeu captar as histórias e vivências das mulheres que se encontram no mercado de trabalho, tentando compreender o seu ponto de vista e analisando as suas perceções. O presente capítulo pretende descrever a estratégia e os procedimentos efetuados na realização do estudo.

Por questões associadas ao curto enquadramento temporal desta dissertação e a escassos recursos humanos para a investigação, a população alvo selecionada foi mulheres empregadas, no setor dos serviços, da zona do grande Porto. O facto de ser o setor e zona geográfica em que é desempenhada a atividade profissional da investigadora, facilitou o acesso às mulheres entrevistadas, permitindo agilizar todo o processo.

4.1 Estratégia metodológica

Sendo o objetivo desta investigação captar histórias, vivências e perceções considera-se que a estratégia metodológica de investigação mais adequada deve envolver a recolha dados em profundidade, enquadrando-se num desenho qualitativo. O objetivo da pesquisa qualitativa é compreender questões ou situações particulares investigando as perspetivas e o comportamento das pessoas nessas situações e o contexto em que atuam (Kaplan and Maxwell 2005).

Recorreu-se à investigação qualitativa, baseada no modelo indutivo (Kaplan and Maxwell 2005, Godoy 2010), permitindo construir conceptualizações com base na análise de padrões identificados nos dados recolhidos. Os métodos de pesquisa qualitativa, como entrevistas, surgiram do que chamamos de tradições interpretativas ou construtivista (Broom 2005) e visam explorar uma questão de pesquisa central, em vez de provar ou refutar uma ideia preconcebida. O paradigma construtivista é um meio de conhecer o mundo a partir do ponto de vista daqueles que nele vivem (Denzin and Lincoln 2006, 2011) .

O objetivo do estudo é captar as vivências e perceções das mulheres no que refere a igualdade laboral, tendo como base o objetivo do estudo seguimos uma pesquisa exploratória de modo a pesquisar os contornos destas vivências bem como a procurar

explicações, isto é, causas e consequências, da provável discriminação feminina (Révillion 2015), optando pela técnica da entrevista.

Em termos estratégicos, recorreu-se a um design planeado, com amostragem intencional, seleccionada de modo a contribuir com informação específica e detalhada, sem julgamento da nossa parte, como entrevistador e com estabelecimento de uma relação empática entre as partes.

O processo de investigação compreendeu diferentes fases, delimitadas temporalmente:

- Recolha de dados secundários e análise do estado da arte, com base nos dados disponibilizados na bibliografia;
- Conceção e estruturação de um guião capaz de fornecer informações adequadas e necessárias;
- Realização de um teste piloto para análise do guião da entrevista, de modo a assegurar o seu grau de adequação, realizado em Dezembro 2016 (que permitiu aferir se as perguntas estavam formuladas de forma perceptível e se o guião era entendido);
- Identificação da população alvo e contactos iniciais com mulheres, durante o mês de Janeiro de 2017;
- Recolha de dados primários baseados em entrevistas estruturadas, entre Fevereiro e início de Maio de 2017;
- Análise dos dados recolhidos, durante os meses de Maio e Junho de 2017.

4.2 Técnica de recolha de dados

A recolha de dados foi sustentada por uma análise da bibliografia existente, que permitiu identificar as questões associadas à igualdade laboral e permitiu estruturar o guião, que serviu de base às entrevistas. As entrevistas são o método mais utilizado na pesquisa qualitativa (Godoy 2010).

As entrevistas realizadas incluíram perguntas fechadas e perguntas abertas permitindo ao entrevistado dissertar sobre o tema. A espontaneidade das respostas pode ser uma mais-valia para a análise das perceções das mulheres entrevistadas.

Com o intuito de garantir que todos os pontos do estudo são abordados e tendo como base as questões acessórias delineadas, o guião da entrevista foi estruturado em dois setores, um que corresponde à identificação das características intrínsecas da mulher e outro que aborda as questões associadas à igualdade, perceções e vivências.

Na recolha de dados qualitativos é fundamental ter atenção que todos os dados podem ser dados potenciais (Kaplan and Maxwell 2005) e devem ser analisados como tal.

Nas tabelas apresentadas em seguida estão listadas as questões de investigação e as respetivas perguntas que estruturam a entrevista.

Questões de Investigação	Guião da Entrevista
Caracterização sociodemográfica e profissional das mulheres	1) Qual é a sua idade 2) Qual o seu nível de Formação 3) Como é a sua situação laboral 4) Qual o tipo de empresa onde trabalha 5) Em que setor de atividade se enquadra 6) O que faz no seu trabalho? Gosta das funções que desempenha? Gosta da organização onde trabalha? 7) Há quantos anos está nesta organização? 8) Qual é o número de trabalhadores da empresa 9) Tem filhos? 10) Qual é a idade dos filhos? 11) Vive com o pai das crianças? 12) Tem ascendentes ou outras pessoas a seu cuidado? 13) Tem estrutura familiar de apoio disponível?

Tabela 1 – Estrutura entrevista e questões acessórias – setor 1

Questões de Investigação**Guião da Entrevista**

Qual o conhecimento que as mulheres detêm da legislação laboral?	<p>14) Conhece a legislação laboral em Portugal, nomeadamente o código do trabalho no que refere aos artigos sobre igualdade e não discriminação; Igualdade e não discriminação em função do sexo; Parentalidade, etc.?</p> <p>15) Conhece os direitos da maternidade e da paternidade?</p> <p>16) Conhece os direitos de apoio à familiar?</p> <p>17) Que opinião tem acerca da licença dada aos pais e mães? (acha que é muito longa, muito curta, está bem planeada...)</p> <p>18) E os direitos a faltar para cuidar de filhos ou familiares doentes, ou ir a reuniões à escola? O que acha desses direitos? Costuma usar? Já usou esses direitos para outros fins?</p>
Como é divulgada a legislação laboral associada à igualdade de género?	<p>21) Os direitos laborais são divulgados pela sua entidade patronal? Como conhece os seus direitos?</p> <p>22) Acha que existe informação suficiente sobre os direitos dos trabalhadores neste domínio? Gostaria de ter mais acesso? Quem acha que lhe poderia dar essa informação (a organização ou uma entidade externa)?</p> <p>23) Quando precisa de informar-se sobre esses direitos a quem recorre? (jornais, televisão, conversas com amigos, a entidade empregadora, departamento de RH, revistas, etc.)</p>
Como são vistas, no mercado empresarial, as questões associadas à maternidade, aos direitos iguais, às ausências por doença de familiar, às licenças de amamentação...	<p>29) Acha que as mulheres acabam por ser prejudicadas por tirarem licença de maternidade? E na sua empresa?</p> <p>30) A empresa onde trabalho condiciona o papel e a participação da mulher na organização?</p> <p>31) A organização onde trabalha implementa medidas de conciliação ou acha que deveria criar mais medidas que lhe permitisse uma melhor conciliação entre o seu trabalho e a sua família? Se sim, quais?</p> <p>32) Na sua organização o horário é</p> <p>35) Como encara a entidade a sua ausência, para prestar apoio familiar, reuniões escolares, apoio a familiares doentes, etc.?</p> <p>36) Que reações tem a sua chefia quando você usa/ou pretende usar os seus direitos (faltar para ir tratar de criança, idosos; licença de parentalidade)?</p> <p>37) Acha que há sensibilidade das chefias para estes aspetos?</p>

Tabela 2 – Estrutura entrevista e questões acessórias – setor 2

Questões de Investigação**Guião da Entrevista**

<p>Em Portugal existe ou não disjunção entre o quadro legal e a sua aplicação prática por parte das empresas?</p>	<p>28) Acha que a sociedade ainda condiciona e associa a prestação de cuidados (a familiares, aos filhos, doentes, etc.) à mulher? E a sua organização?</p> <p>38) Sente-se a apoiado por parte do estado relativamente aos apoios que este concede às famílias? E por parte da entidade patronal? Como vê esse apoio? (porquê?)</p> <p>39) A situação da mulher no mercado de trabalho tem sofrido alterações concretas nos últimos anos? Por favor identifique:</p> <p>40) Sente que os seus direitos são concedidos pela organização de forma benevolente e condescendente? Ou são princípios estruturantes e interiorizados na organização?</p> <p>41) Na sua organização a igualdade é transversal e interiorizada por todos?</p> <p>42) Na sua organização os comportamentos de discriminação são por parte (Da Gestão de topo; Da gestão intermédia; Dos pares; Não se verifica.)</p> <p>44) A sociedade portuguesa ainda acredita no seu íntimo que “Homem que é homem deve ganhar mais do que a mulher”. E a sua empresa? Por favor comente</p>
<p>Como percebe a mulher a igualdade laboral no seu dia-a-dia</p>	<p>19) Em Portugal, acha que as pessoas têm facilidade em conjugar o trabalho com a vida pessoal? Porquê?</p> <p>20) Gostaria de ter mais direitos? Que outros direitos?</p> <p>24) Quem é que na sua opinião é o principal responsável por criar soluções para a conciliação entre a esfera da família e a esfera do trabalho: estado, empresas, o próprio indivíduo. Porquê?</p> <p>25) De acordo com o código de trabalho, o trabalho deve ser avaliado com base no mérito, produtividade, antiguidade e assiduidade. Na sua organização é cumprida a legislação? Quais são os critérios de avaliação aplicados?</p> <p>26) Acha que a sua carreira tem sido condicionada devido ao facto de ser mulher?</p> <p>27) Sente que os seus direitos não têm sido respeitados? Por favor explique:</p> <p>33) Na sua organização ainda persistem as desigualdades de género? Por favor exemplifique</p> <p>34) Na sua organização, tem tido as mesmas oportunidades e progressão que os meus pares do sexo masculino?</p> <p>43) Nunca percecionei comportamentos de condescendência, por parte da organização ou das chefias, no que refere à igualdade e aos direitos. Por favor comente.</p>

Tabela 3 - Estrutura entrevista e questões acessórias – setor 2 (continuação)

4.3 Participantes e Procedimento de Recolha de Dados

Entre Fevereiro e início de Maio de 2017, foram realizadas 20 entrevistas, a uma população alvo que compreendeu mulheres, ativas, empregadas no setor dos serviços, na zona do Grande Porto, por ser o setor e área geográfica em que se enquadra a nossa atividade profissional.

As entrevistas tiveram uma duração média de 28 minutos, numa conversa fluida e empática, de modo a permitir que as mulheres partilhassem as suas vivências e perceções, num enquadramento tranquilo e sem julgamento.

Foram efetuados contactos iniciais, com algumas mulheres, em empresas cujos contactos eram facilitados por questões profissionais, com vista a garantir a boa receção, agilizar a identificação de mulheres voluntárias e promover a marcação da entrevista. Neste contacto foi exposta a temática em análise.

Os participantes são as mulheres, como unidade de análise, que cumpram os requisitos do estudo e que optem por responder às entrevistas.

Com os condicionalismos de tempo e de disponibilidade, as entrevistas decorreram nos locais de trabalho da entrevistada, com exceção de uma das entrevistas que decorreu num espaço público.

Foram gravadas sempre que obtivemos autorização para tal e transcritas posteriormente. Em quatro das entrevistas realizadas foi solicitado que desligássemos a gravação por forma a exporem alguns sentimentos e relatarem situações específicas que não queriam ver registadas, tendo mencionado situações de discriminação que foram alvo e até de assédio. Duas das entrevistas ficaram com o som danificado, tendo sido complicada a sua transcrição.

Foi sempre garantido o anonimato da mulher.

Como o objetivo é a perceção da mulher no que refere a igualdade laboral, a identificação do número de participantes foi limitada por saturação teórica (Fontanella, Ricas, and Turato 2008) associada a uma questão logística e temporal. Não se deu seguimento a novas entrevistas pois constatou-se que não havia novos elementos que alimentassem e/ou enriquecessem a investigação.

As entrevistas foram identificadas com a letra E, numeradas de forma sequencial, de acordo com a data da realização, como identificada na tabela seguinte.

Entrevista	Data	Duração (minutos)
E1	06/02/2017	19,7
E2	07/02/2017	21,8
E3	08/02/2017	38,0
E4	08/02/2017	17,1
E5	15/02/2017	28,0
E6	08/03/2017	38,2
E7	08/03/2017	24,4
E8	08/03/2017	43,1
E9	08/03/2017	21,1
E10	09/03/2017	26,5
E11	09/03/2017	38,2
E12	09/03/2017	25,3
E13	22/03/2017	37,4
E14	22/03/2017	18,4
E15	22/03/2017	22,4
E16	29/03/2017	14,3
E17	29/03/2017	25,5
E18	05/04/2017	18,6
E19	26/04/2017	59,5
E20	06/05/2017	18,2

Tabela 4 – Identificação e datas das entrevistas realizadas e duração

4.4 Análise de Conteúdo

De acordo com (Bardin 1977), é necessário utilizar um conjunto de técnicas de análise das comunicações, recorrendo a procedimentos sistemáticos e objetivos, de descrição do conteúdo das mensagens, que tem como objetivo efetuar deduções lógicas e justificadas, referentes à origem da mensagem. A intenção da análise de conteúdo é a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção, utilizando indicadores (quantitativos

ou não). No presente estudo a análise de conteúdo tem uma função heurística, por ser exploratória e por aumentar a propensão à descoberta dos conteúdos expostos pelas entrevistadas.

A análise foi desenvolvida de acordo com as fases identificadas por Bardin:

1. Pré-análise - nesta etapa selecionamos os documentos a serem submetidos à análise e procedemos à formulação dos objetivos;
2. Exploração do material - foi o momento em que se codificou, agregou e categorizou o material obtido;
3. Tratamento dos resultados, inferência e interpretação - trabalham-se os dados brutos, permitindo o destaque das informações obtidas e foi aprofundada a análise.

Por forma a analisarmos a informação disponibilizada pelas entrevistas, foram analisados os dados por setores. As conversas tidas podem ser recortadas e agrupadas, de acordo com as ideias bases que as constituem, em unidades temáticas, podendo, posteriormente, ser associadas às questões bases do presente estudo.

No que refere ao setor 1, que analisa as questões sociodemográficas e profissionais das mulheres entrevistadas, a informação disponibilizada pode ser convertida em indicadores quantitativos, tratados de maneira a serem significativos (“falantes”) (Bardin 1977). Os resultados são apresentados nas tabelas que se seguem, sob a forma de percentagem.

Relativamente à análise do conteúdo das mensagens (Bardin 1977), associadas ao setor 2 das entrevistas, estudamos cada entrevista tendo por base as questões definidas. Neste processo, agrupamos em unidades, os dados brutos retirados do guião das entrevistas, que foram por sua vez categorizados de acordo com as questões de investigação. Esta análise permitiu organizar toda a estrutura das entrevistas, compara-las entre si, inferir e relacionar mensagens referidas pelas entrevistadas com estudos e conceitos referidos por outros autores.

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

5.1 Caracterização dos Participantes

Todas as mulheres entrevistadas tinham mais de 26 anos e cerca de 45% das mulheres entrevistadas tinha mais de 51 anos. Têm formação superior ao 9º ano de escolaridade e cerca de 45% têm licenciatura (pré-Bolonha). No que refere aos filhos, 85% das mulheres entrevistadas têm filhos, destas 60% têm um filho e cerca de 60% vivem com o pai da criança. Relativamente à estrutura familiar, 15% referem que têm outros elementos familiares ao seu cuidado e cerca de 75% tem uma estrutura familiar de apoio disponível, que permite auxiliar nas tarefas familiares.

IDADE	26 – 35	25%
	36-40	5%
	41-50	25%
	>51	45%
NÍVEL DE FORMAÇÃO	9º ano	10%
	12º ano	20%
	Licenciatura (pré-bolonha)	45%
	Mestrado Integrado	10%
	Mestrado	15%
TEM FILHOS	Sim	85%
	Não	15%
QUANTOS FILHOS TEM?	1	60%
	2	25%
	Mais de 3	0%
VIVE COM O PAI DAS CRIANÇAS?	Sim	65%
	Não	25%
TEM FAMILIARES OU OUTRAS PESSOAS A SEU CUIDADO?	Sim	15%
	Não	85%
TEM ESTRUTURA FAMILIAR DE APOIO?	Sim	75%
	Não	25%

Tabela 5 – Características Sociodemográficas

No que refere às características profissionais, cerca de 70% das mulheres entrevistadas trabalham no setor privado, 85% com situação laboral de contrato sem termo, 50% trabalham em empresas com mais de 250 funcionários e 65% estão na organização há mais de 10 anos.

SITUAÇÃO LABORAL	Contrato sem termo	85%
	Contrato a termo	15%
TIPO DE EMPRESA ONDE TRABALHA	Pública	30%
	Privada	70%
SETOR DE ATIVIDADE EM QUE SE ENQUADRA (CAE)	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	15%
	Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	15%
	Atividades de saúde humana e apoio social	15%
	Outras Atividades de serviços	55%
NÚMERO DE TRABALHADORES DA EMPRESA	Entre 6 e 49	35%
	50 - 250	15%
	> 250	50%
NÚMERO DE ANOS QUE TRABALHA NA ORGANIZAÇÃO?	Até 5	20%
	entre 6 e 10	15%
	entre 11 e 20	25%
	mais de 21	40%

Tabela 6 – Características profissionais

5.2 Tratamento dos Resultados

Na segunda parte das entrevistas focamos questões associadas à perceção da igualdade laboral e relacionadas com o conhecimento que as entrevistadas detêm da legislação em vigor.

5.2.1 Qual o Conhecimento que as Mulheres detêm da Legislação Laboral?

De modo geral e com base nos dados recolhidos nas entrevistas, as mulheres conhecem mal a legislação laboral em vigor em Portugal e reconhecem que só procuram informação quando necessitam. Só 4 das entrevistadas é que afirmam conhecer legislação laboral em vigor (E6, E12, E13, E20).

Das 20 mulheres entrevistadas, 8 reconhecem que só conhecem os direitos associados à maternidade, quando são mães ou aquando da gravidez, numa procura de informação

por forma a verem garantidos os direitos nesta fase (E1, E5,E6, E7, E10, E11, E14, E15).

De modo geral, a iliteracia legal é uma constante nas entrevistas, as mulheres reconhecem a existência de direitos e defendem um grande sentido de direito, isto é, a gestão das expectativas de utilização dos direitos e a reivindicação desses direitos (Monteiro and Domingos 2013). Porém, tal facto não implica o real conhecimento dos direitos existentes, de facto, só a necessidade faz despoletar a consciencialização e procura de informações referentes aos direitos laborais, nomeadamente no que concerne a maternidade. Além disso, apesar de reconhecerem a existência de direitos, consideram que os mesmos não são totalmente aplicados pelas organizações:

“Os direitos já estão consagrados. Na prática, eu acho que não são praticados... (E14)

“Acho que há uma grande diferença entre aquilo que está na legislação e aquilo que depois acontece” (E17).

No que concerne à licença maternidade, identificam que o tempo corrido está bem estruturado, mas deveria ser previsto um período de integração, para facilitar o regresso da mãe e para estruturar a vida e o regresso ao trabalho, Esta transição poderia passar por um aumento do tempo de licença ou possibilitar o regresso ao trabalho a tempo parcial, permitindo um processo de integração mais gradual. Esta questão foi identificada por cerca de 40% das mulheres com filhos (E1, E5, E7, E10, E11, E14, E15).

Duas mulheres, das 17 mães entrevistadas, referem que não se imaginavam muito mais tempo "com as fraldas" identificando uma elevada necessidade de regressar à vida profissional (E1, E8) e salientam que é importante garantir tranquilidade na transição da fase de ser mãe para a fase de ser mãe-trabalhadora e que a utilização das licenças não deverá ter critério de obrigatoriedade nem de discriminação, mas referem que atualmente sentem essa pressão por parte da sociedade.

O direito associado às faltas para acompanhar filhos ou familiares a consultas, participação nas reuniões das escolas, etc., é de modo geral conhecido e associado à maternidade, mas essas ausências são compensadas na entidade patronal, com horas de trabalho. A flexibilidade permite ajustar o horário mas o cumprimento das horas de

serviço são uma referência comum. Esta questão relacionada com o cumprimento das horas de serviço e a preocupação com “o compensar da organização” foi identificado por 6 das mulheres entrevistadas (E1, E5, E7, E10, E11, E16), referindo que os direitos são usados, mas de modo geral com benefício para a organização, com compensação de horas e preocupação de organização prévia do trabalho. Por outro lado, identificam e consciencializam uma penalização por parte da organização, que as impede de aproveitarem a plenitude dos seus direitos (Lopes 2009), desculpabilizando a organização e privilegiando os direitos da empresa em detrimentos dos direitos pessoais (Monteiro and Domingos 2013), com compensação das horas em que se ausentam para prestar cuidados aos familiares.

“ A verdade é que... não tenho flexibilidade de horário, tenho período fixo de trabalho, mas tenho alguma flexibilidade, se precisar de chegar até às 10h chego, se precisar de sair antes das 17h saio... tenho é de cumprir 40h semanais” (E5).

“... digo assim “eu amanhã ou depois compenso a hora, dá-me mais uma hora”. Ou entro mais cedo uma hora porque tenho de ir a algum lado. Isso aí eles têm bastante flexibilidade” (E16).

É salientado por algumas das entrevistadas que a rede de suporte familiar, a disponibilidade familiar e o apoio restado, é fundamental, tendo esta questão sido salientada por 4 das entrevistadas (E10, E15, E19, E20).

5.2.2 Como é Divulgada a Legislação Laboral Associada à Igualdade de Género?

Das respostas obtidas, verifica-se que a divulgação dos direitos laborais está associada à cultura organizacional e às políticas internas, isto é, para além de ser uma questão legal, verifica-se que as organizações com políticas de recursos humanos definidas, têm a preocupação de divulgar os direitos e de disponibilizar toda a informação necessária. Esta questão foi salientada por 11 das mulheres entrevistadas (E3, E6, E7, E9, E10, E11, E12, E13, E14, E15, E16), pertencentes a empresas de maior dimensão e onde identificaram estruturas bem definidas, políticas de conciliação familiar e que têm preocupação e veículos de divulgação. No caso das pequenas e médias empresas, do

setor privado, foi referido pelas entrevistadas que a informação não é divulgada, que existe e pode ser consultada, mas não há essa preocupação explícita. Este facto foi identificado em 3 das entrevistas efetuadas (E1, E2, E17), que associam a ausência de divulgação às características da empresa, (empresas de pequena e média dimensão, do setor privado).

Uma das mulheres entrevistadas refere que quando precisou de saber informações referentes aos direitos laborais recorreu diretamente ao ministério do trabalho (E20).

Quatro das entrevistadas, informaram que recorrem à internet quando necessitam de informações referentes aos direitos laborais (E5, E7, E14, E17), enquanto outras duas entrevistadas referem que é através dos alertas e comunicações dos sindicatos que recebem informação (E10, E16).

No que se refere à informação, à sua disponibilização e pesquisa, algumas das entrevistadas reconhecem que não procuram saber informações, só mesmo quando precisam... (E1, E2, E5, E17).

5.2.3 Como são Vistas, no Mercado Empresarial, as Questões Associadas à Maternidade, aos Direitos Iguais, às Ausências por Doença de Familiar, às Licenças de Amamentação...

Verificamos que, em relação à licença de maternidade, 8 das mulheres entrevistadas referem um desligar completo dos canais de comunicação entre a mulher e a organização durante a licença. As mulheres não identificam que seja uma situação premeditada e intencional mas exige esforço da mulher para recuperar o espaço aquando do regresso (E1, E3, E5, E7, E10, E14, E15, E17). Duas das entrevistadas afirmam que não identificam qualquer prejuízo para as mulheres por utilizarem a licença de maternidade (E4, E16).

Foi referida por duas das entrevistadas (E7, E11) que a organização oferece uma licença, anterior ao parto, que permite à mulher descansar e fazer um processo mais tranquilo no pré-parto. Esta questão, a atribuição da licença anterior ao parto é uma medida específica, associada à cultura organizacional da entidade e foi referida como

uma oportunidade de melhoria no nosso quadro legal, por outra das mulheres entrevistada (E5).

Na identificação das ações que podem prejudicar as mulheres, uma mulher identificou a ausência por maternidade um fator que impede a participação em projetos e a progressão na carreira (E5) e duas identificam a avaliação de desempenho e o prémio como ferramentas de penalização da mulher (E10, E15).

No que refere à participação da mulher na organização, 5 das entrevistadas referem que não são por vezes equacionadas numa nova oportunidade (E1, E9, E11, E12, E17). Segundo as participantes, os fatores condicionantes da escolha das mulheres para a nova oportunidade, relacionam-se com o tipo de função a desempenhar e as características do local de trabalho, isto é, locais de trabalho mais inóspitos e funções que exijam deslocações e estadias prolongadas são identificados como justificativo da não referência da mulher para uma determinada função e oportunidade. Nestas situações, o que pode ser considerado como protecção (discriminação positiva) por parte da organização pode ser interpretado, por vezes, pela mulher como falta de oportunidade (discriminação negativa) (E1, E11, E12).

“...estava aqui, logo no início, estava cá há 2 anos e foi uma época em que a empresa apostou no Brasil e houve imensos colegas a ir para o Brasil. E eu ouvi “a XXX não, casou-se há pouco tempo ainda por cima...”. Mas as questões deviam-se colocar, se quer ou não quer. Posso estar a ser injusta, mas acho que se fosse um homem ninguém punha isso, “um homem casou-se há pouco tempo, então não vai para o estrangeiro”(E11).

“Agora... há algumas diferenças que nós também assumimos enquanto mulheres... Imaginemos que é necessário ir trabalhar no âmbito da construção de um novo projeto na Colômbia... Não estou a ver que eu própria, em termos de hierarquia, me dirigisse a uma colega a propor que ela fosse trabalhar para a Colômbia. No entanto, mesmo sabendo que seria um sacrifício, diria isso a um colega. Mas mais no sentido até da proteção porque nós associamos que a colega tem filhos, é diferente deslocar-se para um país que tem uma cultura completamente diferente,

o (?) é construído não no meio da cidade, mas no interior, zonas inóspitas, enviar uma mulher é mais complexo...”(E12)

Por seu lado, em relação à conciliação trabalho-família e à implementação de medidas que promovam esta conciliação, de acordo com as entrevistadas, verifica-se que as empresas de maior dimensão implementam e divulgam medidas de conciliação. Metades das mulheres entrevistadas identificam na empresa a existência e divulgação dessas medidas (E3, E4, E5, E6, E7, E8, E9, E10, E11, E12). Também foi referido que, por vezes, há muita publicitação das medidas de conciliação mas nem sempre são de aplicação real, nomeadamente o teletrabalho (E10), não sendo aplicado sempre que solicitado, nem tendo a melhor reação por parte da organização, quando solicitado pela colaboradora.

De acordo com as entrevistadas, no que refere à definição do horário de trabalho, verifica-se que os horários estão associados às tipologias das funções, que normalmente são divulgados aquando da contratação e são mantidos pelas partes. Treze das entrevistadas referem a existência de um horário base, que implica a obrigatoriedade de presença na organização e uma parte do horário é flexível. Este fato permite ajustar e conciliar a vida familiar com o trabalho (E3, E4, E5, E6, E7, E8, E9, E10, E11, E12, E13, E14, E15) e está associado a empresas de grande dimensão e/ou empresas públicas. Ainda no que refere aos horários e confirmando o acima referido, as mulheres entrevistadas que trabalham no setor privado identificam o horário, a rigidez, a pouca abertura para a mudança e até o desconhecimento das diversas modalidades de horário, como um entrave ao processo de conciliação. Esta questão foi identificada por duas das 7 mulheres do setor privado (E1, E2).

Relativamente às ausências no trabalho para acompanhamento de familiares, 6 das mulheres entrevistadas referem que as faltas são encaradas pela organização, de modo geral, de forma tranquila porque a própria mulher garante a compensação da organização e o cumprimento do horário de trabalho (E1, E5, E7, E10, E11, E16).

Quanto à sensibilidade das chefias para a conciliação família-trabalho., esta questão depende da própria pessoa (chefia), e 5 mulheres salientaram a importância da sensibilidade e valorizam o facto da chefia direta ter elevada sensibilidade (E5, E9, E12,

E13, E15) no que refere às questões em causa. Como referido, nem todas as situações são tranquilas e foi referido “alguma condescendência por parte da chefia” (E1).

(há sensibilidade por parte da chefia) “ *Que remédio (risos!) Dentro da legalidade, permitem conciliar mas não por gosto...(E1)*

Nestas questões associadas à conciliação foi identificada uma real dificuldade, nomeadamente no que refere o cuidar dos mais velhos, por não ser ainda uma questão assumida e reconhecido pela sociedade e pelas organizações (E1, E13, E14).

Por fim, associada a esta questão de como vê o mercado de trabalho as questões de conciliação e de direitos, algumas das entrevistada referem a organização onde trabalham como empresa modelo nesta área dos recursos humanos, com ações concretas de valorização dos trabalhadores e com preocupações na divulgação e na implementação de políticas de conciliação interiorizadas (E6, E10, E11, E12).

Foi identificado por algumas das entrevistadas (E3, E10, E15, E19, E20) que práticas da organização, como flexibilidade de horário e suporte por parte dos pares e da entidade empregadora são fatores que permitem a redução da ansiedades e facilitam a conciliação entre o contexto laboral e familiar (Lopes 2009).

“Instituições como esta que têm todo um campo aberto... Uma creche, acho que isso é um alívio. Quem diz uma creche diz ocupações de tempos livres, os miúdos nas férias, para os próprios pais poderem estar descansados. Como é que uma pessoa que não está descansada consegue concentrar-se no trabalho e pensar “o meu filho está acolá, tenho de o ir buscar”? Tudo isso nos limita. Eles participam essas coisas todas, nesse campo não estamos mal. (...)” (E3)

Tendo sido de igual modo referido que estigmatização da maternidade e do papel da mulher/mãe como um fator associado à redução da produtividade e à sobrecarga dos colegas referido na literatura (Monteiro and Domingos 2013).

“Aqui pela empresa não noto nisso, mas tenho colegas minhas que notam isso no local de trabalho delas, acham que muitas vezes, pelo facto de serem mães e terem uma vida mais condicionada, dão

preferência a colegas homens, isso sim, tenho colegas que sentiram isso.” (E4)

“Se eu me candidatava a um lugar e havia um homem em igualdade de circunstâncias comigo, eu não tenho dúvida nenhuma que... era essa a conjuntura do país. Nós tínhamos associado o facto de podermos ser mães, termos de sair para ir buscar os meninos...” (E6)

Porém, duas das entrevistadas contrapõem este estereótipo e associam esta fase da vida a uma fase mais objetiva, que implica a focalização nas questões reais, implicando antes um aumento da produtividade e eficácia (E5, E11).

“Enquanto mãe, eu senti muito isso. Quando vim trabalhar depois de ter tido o meu primeiro filho, a coisa que mais queremos é sair daqui para ir ter com eles. Era incrível a diferença de produtividade, não sei explicar, a nossa produtividade aumenta de tal maneira, nós somos tão mais objetivas e tão mais produtivas para conseguir trabalhar naquele período. Em Portugal, as pessoas que saem às horas que podem ou que querem acabam por se calhar não ser tão determinados e tão objetivos, se calhar perdem tempo com coisas que não valem a pena...” (E5)

O quadro legal permite e promove a igualdade de oportunidades laborais e a valorização da carreira de ambos os sexos mas metade das mulheres entrevistadas acha que a sociedade ainda condiciona e associa a prestação de cuidados à mulher (E1, E2, E7, E9, E10, E12, E15, E16, E17, E18).

Uma das entrevistadas refere que as organizações em geral *"Exigem que a mulher opte (trabalho ou família), num mundo de homens"* (E3) e a justificação para o condicionamento por parte da sociedade é o facto de ainda estamos inseridos na mentalidade da sociedade portuguesa (E12) mas por seu lado, e segundo uma das entrevistadas, a mulher ainda cultiva o ser a "primeira", por sentir a necessidade de ser a primeira no auxílio aos filhos e à família (E1) comportando-se de acordo com o papel social atribuído culturalmente ao sexo feminino.

“Não consegue conciliar, não consegue ter apoio familiar e tem de optar. É o que acaba por acontecer. A maioria das mulheres não vai mais longe porque, na altura em que podem ir mais longe, com projeção

na vida, têm os filhos e depois acabam por regredir por opção própria”(E3)

“Enquanto nós mulheres tivermos essa necessidade de sermos as primeiras no auxílio, obviamente que também nos encararão como isso...” (E1)

Na questão associada ao facto da sociedade condicionar o cuidado à mulher, algumas entrevistadas, 3 mulheres referem que cresce a participação do homem/pai (E1, E2, E20) e citam exemplos de pais querem tirar licenças e as organizações são reativas, por associarem estas licenças às mulheres (E11).

“Embora não tenha tido nenhum tipo de retaliação direta, foi uma surpresa... “então é o pai que tira?”. (E11)

Três das mulheres entrevistadas afirmam que as organizações também associam o “cuidar” às mulheres, é uma questão cultural assumida nas organizações, de que a mulher cuida e ausenta-se da organização devido a esse papel de cuidadora, mas verifica-se uma culpabilização das mulheres por usufruírem desses direitos (uma culpabilização autoimposta) (E1, E11, E17).

“... quando o tentas utilizar, a sensação que tens é que, não sendo prática comum, é apontado ou discriminado..” (E1)

5.2.4 Em Portugal Existe ou não Disjunção entre o Quadro Legal e a sua Aplicação Prática por Parte das Empresas?

As mulheres entrevistadas não se sentem de modo geral protegidas nem apoiadas pela legislação em vigor, mas 3 identificam um apoio, suporte, proteção associado ao setor público (E3, E4, E15).

Neste enquadramento e comprovando situações referidas em estudos anteriores (Monteiro and Domingos 2013) identificam-se algumas diferenças entre o setor público e setor privado, tendo as organizações públicas alguns fatores e processo facilitadores da conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional, assim com das questões diretamente relacionadas com a igualdade laboral que, por imposição legal estas

organizações são obrigados a cumprir (associado nomeadamente à existência de uma tabela salarial, horários de trabalho mais reduzidos, contratação pública, etc.).

“Numa instituição destas, isso já está de tal maneira institucionalizado que as pessoas nem admitem não ter esses direitos... No privado acredito que seja complicado.” (E3)

“Acho que isso, se calhar, na nossa empresa, como é uma empresa pública, não acontece muito. Nos vencimentos não há aquela diferença que existe numa empresa particular, entre os homens e as mulheres, que acontece muito. Tenho caso de colegas minhas, que sentem isso. Aqui não... são os vencimentos da função pública, são iguais para homens e mulheres... pelo menos nesse aspeto.” (E4)

*(Quem deve ser o responsável por criar soluções de conciliação...)
Claramente o Estado porque assim exercia pressão sobre as empresas, porque a ideia que eu tenho é que nós aqui estamos num submundo luxuoso, nesse aspeto. (E11)*

(Conhece a legislação...) “Sim, disso tenho pelo menos umas noções e sei que a função pública deve ser dos sítios em que isso é mais seguido, pelo menos em teoria. Por exemplo, a nível de concursos, as coisas têm de seguir a legislação... mas também realmente da experiência que tenho... ainda há pouco tempo entraram elementos novos que vieram de fora da organização e entrou uma colega... Não me parece existir essa discriminação” (E13)

“Eu venho do privado, e quase sempre trabalhei no privado, neste momento tenho determinado direitos que nunca tive. Nunca soube o que era sair às 17h da tarde porque saía sempre às 22h da noite, andava sempre a correr de um lado para o outro e isso agora não acontece. Reconheço que a função pública tem aqui alguns direitos acrescidos, estaria a ser injusta se dissesse que não” (E15)

Das mulheres entrevistadas, 8 identificam que nas organizações há direitos não legislados e que, de modo geral, os direitos não são transversais a toda a organização (E1, E6, E10, E11, E13, E14, E15, E17), afirmam que os direitos e a igualdade

dependem das chefias (E15), que os princípios estão interiorizados desde que não conflituem com os interesses da organização (E11) e que os princípios existentes dependem da política seguida pelo executivo (E13, E14). Mais do que a legislação em vigor, as “leis” e práticas das empresas são identificadas como fator que influenciam diretamente a percepção de bem-estar e de equilíbrio, tendo 8 das mulheres entrevistadas identificado que nas organizações há uma mistura de procedimentos formais e informais na implementação das possibilidades legais, não percebidos de igual modo pelos intervenientes e que, de modo geral, não são transversais a toda a organização. Estas questões são focos de desigualdade e de desconforto no local de trabalho, sendo muitas vezes esse desconfronto promovido pelas chefias diretas. No que concerne à fonte de discriminação, 3 mulheres afirmam que são as chefias intermédias que promovem essa discriminação (E1, E14, E15).

De modo geral, as mulheres entrevistadas afirmam que os direitos existentes no nosso quadro legal carecem de aplicação concreta e identificam uma disfunção entre o que está de facto legislado e a sua aplicação real e associam fenómenos de discriminação a serviços menos diferenciados, com menor poder reivindicativo e mais baixos níveis de formação (E6) e que, apesar de já se verificar a interiorização dos princípios, ainda há muita propaganda e ações que não se concretizam (E10).

5.2.5 Como Perceciona a Mulher a Igualdade Laboral no seu dia-a-dia?

Para esta questão e no que refere ao processo de conciliação entre a vida familiar e a vida profissional, 12 das mulheres entrevistadas identificam de modo geral que é complicado conciliar a vida pessoal com o trabalho (E1, E2, E5, E9, E11, E12, E13, E14, E15, E16, E17, E18). Conciliar os horários laborais com os horários da família, ter tempo de qualidade disponível para a família, são questões identificadas, tendo por base o pressuposto e o estereótipo da sociedade que só as mulheres é que têm que conciliar a vida pessoal com a vida profissional, pois a responsabilidade familiar ainda é delas!

“Primeiro a questão da família e a questão da conciliação. Porque, do ponto de vista masculino, parte-se do pressuposto que o homem trabalha e não tem algumas responsabilidades, como no caso de levar os filhos ao médico ou acompanhá-los noutras atividades. Acho que isto ainda se

sente muito. Parte-se do pressuposto que a mãe é que terá de ter essa responsabilidade familiar. E portanto essa conciliação começa logo pelo conceito de “conciliar a vida familiar”...” (E17)

Identificam a flexibilidade, uma das medidas de conciliação disponibilizada pelas organizações, como sendo um veículo facilitador, tendo sido identificada neste referencial uma das empresas como empresa modelo na área dos recursos humanos. É referido que a cultura organizacional e os princípios com que se rege a organização são fundamentais no respeito e na facilidade com que se promove a conciliação vida pessoal – trabalho. Esta questão foi identificada por 6 das entrevistadas, que identificam a empresa como uma empresa amiga da família (E6, E8, E9, E10, E11, E12).

“Não quer dizer que isto tudo seja perfeito, mas de facto, nesse aspeto, esta empresa está um passinho mais à frente. Nomeadamente nos tempos que hoje passamos de crise, onde há muitas dificuldades.” (E6)

Por outro lado duas das mulheres entrevistadas afirmam que na organização onde trabalham não há qualquer tipo de flexibilidade (E1, E5) e uma delas (E5) afirma que *“...o nosso país tem este péssimo costume e esta cultura de que quem sair à hora é sempre criticado”*. Foi salientado por uma das entrevistadas que as fracas condições do mercado de trabalho e os baixos salários promovem a acumulação de empregos, para ambos os géneros, facto que limita e condiciona a conciliação com a vida familiar (E16).

Verifica-se que a questão relacionada com os direitos, não é um assunto de fácil gestão, sendo usual o reconhecimento da falta de direitos mas complicada a sua identificação. Foi identificado por 7 das mulheres/mães que a licença de maternidade deveria ser ajustada, com outro planeamento, nomeadamente mais tempo de licença ou a possibilidade de, aquando do regresso, trabalhar em jornada contínua. (E1, E5, E7, E10, E11, E14, E15). Ainda neste enquadramento, foram listadas algumas propostas de alterações ao nosso quadro legal, que passariam pela revisão da licença de maternidade, que para além do atrás referido, considerava a possibilidade de uma licença pré-parto, um tempo de descanso e de preparação para o parto (E5); e a revisão do enquadramento das faltas ao trabalho por apoio aos filhos doentes. Esta questão está refletida no código de trabalho como falta justificada (desde que cumpra os requisitos exigidos) mas

acarreta perda de remuneração. Segundo uma das mulheres entrevistada (E7) este apoio familiar não deveriam acarretar perda de remuneração. Por fim, associado à identificação dos direitos, foi ainda identificado como um possível direito a rever, o reconhecimento do trabalho e progressão na carreira (E16, E20).

No que concerne à questão associada ao responsável pela conciliação entre o contexto familiar e laboral, 5 das mulheres entrevistadas identificam conjuntamente a empresa e o individuo como os responsáveis pela criação de soluções de conciliação, pois na opinião destas mulheres atuando conjuntamente serão facilitadores de todo o processo (E1, E2, E7, E11, E12). Por seu lado 7 participantes identificam o estado como responsável pela criação da legislação e as empresas são os responsáveis pela materialização dessa legislação (E5, E9, E13, E14, E15, E17, E18); há ainda uma mulher que afirma que “Cada um só pode contar consigo” (E20).

De modo geral, podem não associar situações tipificadas a processo ou ações de discriminação laboral, mas todas elas reportam situações que conhecem, presenciaram ou viveram em que identificarem de forma inequívoca (para elas) de discriminação laboral em função do género.

“Isso é intrínseco. Por mais que as leis... Uma coisa é a atitude, outra coisa é a prática... Faz parte da mentalidade de um povo, que muda muito lentamente, se calhar já não é na minha geração, não é imediato.”
(E9)

“Acho que consegui chegar onde queria, com muita luta e muito esforço. Um homem não precisa de lutar tanto...” (E3).

Na gestão dos processos de igualdade e tendo como referência os processos internos de avaliação de desempenho, 3 das entrevistadas referem a existência de processo de avaliação na organização onde trabalham e a divulgação dos critérios base (E5, E15, E16), que contrapõe com 4 mulheres que manifesta desconhecimento e /ou pequena divulgação e exposição dos critérios de avaliação (E1, E2, E17, E20) e 4 afirmam que não é cumprido pela organização o estipulado na legislação (E3, E7, E10, E13).

No que refere às condições de progressão e novas oportunidades das mulheres no mercado de trabalho, 7 das entrevistadas não identificam qualquer possibilidade de progressão, nem melhoria na igualdade de oportunidade nos últimos tempos (E1, E4,

E6, E9, E13, E15, E17), tendo identificado a maternidade como fator que condiciona a progressão da mulher no mercado de trabalho (E4, E6). Neste enquadramento, algumas das entrevistadas referem particularidades do mercado: uma entrevistada afirma que as novas gerações já não toleram que a maternidade ou o facto de serem mulheres condicione a sua carreira (E6); que as diferenças ainda não estão banidas, que já há mais mulheres em lugares de chefia mas que ainda estamos longe de estarmos em igualdade de circunstância (E6). Em termos legais a situação da mulher tem mudado nos últimos anos, mas no terreno vai demorar gerações (E9), uma mulher (E10) associa o facto de haver mais mulheres no mercado de trabalho às mudanças das condições de trabalho, pois esta presença obriga a organização a evoluir; outra mulher refere que está tudo um bocado melhor mas ainda há muito preconceito em relação às mulheres (E20) e outras duas mulheres identificam o estado atual como estagnado (E15, E16). Por outro lado, uma das entrevistadas salienta o facto de estar tudo mais fácil para as mulheres, de ter havido uma grande evolução nos últimos anos (E12).

No que respeita à participação da mulher na organização, 6 não identificam a existência de qualquer condicionalismo que impeça a sua participação (E2, E4, E7, E11, E16, E20).

Em relação à perceção de discriminação tendo por base o género, 11 das mulheres referem que têm menos hipóteses/oportunidades no mercado de trabalho e na organização devido ao facto de serem mulheres (E1, E3, E6, E8, E9, E10, E12, E13, E14, E15, E17) e 9 mulheres identificam que a organização dá preferência aos pares do sexo masculino (E4, E5, E6, E9, E10, E12, E14, E15, E17). Em oposição a esta perceção, 3 das entrevistadas afirmam que nunca sentiram que a carreira tenha sido condicionada pelo facto de serem mulheres (E2, E4, E5, E7, E16, E20) e 3 afirmam que não há desigualdade no local de trabalho (E2, E3, E8). Foi referido por algumas das entrevistadas uma discriminação positiva em relação às mulheres, quer associada às quotas impostas pela organização (E7) quer associada à tipologia das funções (E16). Ainda associada à questão da igualdade laboral no dia-a-dia da mulher, foi referido por uma das mulheres que ainda há quem questione as mulheres, durante o processo de entrevista de recrutamento, sobre o projeto de ter ou não filhos (E15).

Por fim, no que refere aos comportamentos de condescendência, 6 das mulheres afirmam que estes comportamentos estão associados às pessoas e referem as chefias como fonte dessa condescendência (E1, E7, E8, E13, E14, E17).

Das entrevistas efetuadas verifica-se que a igualdade laboral ainda não é percecionada de igual modo por todos os intervenientes no mercado de trabalho, reportando as mulheres entrevistadas situações de desigualdade.

“Direitos, sim, mas também é verdade que, na administração da empresa toda, na direção da empresa toda, quantas mulheres há? Por muito que me digam que não há discriminação, basta olhar para os números... É por sermos menos inteligentes? Não é. Por tirarmos piores notas? Não. Fazemos menos trabalho? Não. Uma coisa é a discriminação evidente, outra coisa é a discriminação camuflada, não sei explicá-la, mas acho que os números mostram isso, em qualquer empresa, não é só aqui” (E11).

“Eu diria que não estão completamente banidas (as diferenças) porque os exemplos que conheço de mulheres que ascendem a cargos de chefia... Existem algumas, mas em número muito mais reduzido do que os homens” (E6)

“Infelizmente é uma ideia que está enraizada na sociedade (do homem ganhar mais do que a mulher). E infelizmente tem vindo a perdurar. Se formos fazer uma análise, vamos verificar que, na sua maior parte, normalmente as chefias são homens, que são os que têm ordenados superiores aos das mulheres...” (E15)

(em relação a ter mais direitos) ...”Sim. Em dinheiro e tudo. Os homens são sempre mais... Ganham mais e às vezes até fazem menos, pelo menos na minha área sim.” (E20).

A masculinização e o domínio do género masculino referidos por Saavedra, foram identificados em diversas das entrevistas por nós realizadas, salientando as questões associadas à “pertença” ao grupo, com as piadas sexistas partilhadas e almoços de grupo (Saavedra et al. 2014).

“Um bocadinho em todas as empresas eu notei que os cargos de chefia são muitas vezes associados a homens. Existe um conjunto de atitudes e comportamentos que os homens têm com homens, desde piadas, almoços... imensas coisas que são associadas aos homens. Portanto, connosco, que somos mulheres, acaba por haver aí logo uma barreira” (E17).

A Casa (E10), o setor (E1, E3, E17) e mundo (E3) de homens, ainda é uma referência comum nas entrevistas realizadas.

Num mundo de homens que exige que a mulher escolha.

“Agora, estamos num mundo de homens... e espero que ele não retroceda, vejo tanta coisa agora, a pessoa até fica um bocado assustada. Isto da mulher ter acesso à formação, ter acesso às faculdades, é muito importante, cria-lhes outros horizontes... Sim, efetivamente acho que era preciso criar estruturas porque senão a mulher não pode, tem de optar” (E3).

“A questão da igualdade... Nós não somos iguais, nós queremos ter tratamento justo e igual, mas enquanto seres humanos nós não somos iguais... Está mais do que visto que a cabeça das mulheres não é igual à dos homens. Nós queremos ter as mesmas oportunidades, mas na hora da verdade há decisões difíceis que têm de se tomar.” E10

Verifica-se que as mulheres estão cada vez mais ativas e mais educadas mas a sua influência ainda não se reflete nas organizações (Nogueira 2009), facto comprovado pelos desabafos das mulheres entrevistadas, que identificam um mundo ainda de homens.

“Mas não passas na equação por seres mulher, isso ainda acontece...” (E1)

“...a maioria das pessoas acha que estamos muito bem e que não há cá desigualdade nenhuma, que é uma coisa que me choca mesmo” (E17)

Todas estas citações reportam uma perceção de desigualdade laboral, referida noutros estudos nacionais (Monteiro, Agostinho, and Daniel 2015, Rato et al. 2007), que

relatam uma segregação vertical (glass ceiling) em função do género, ambos os processos identificados nas entrevistas por nós efetuadas, nomeadamente no que refere à ausência ou a reduzida presença de mulheres nos lugares de chefia.

De acordo com (Fidan et al. 2016) a discriminação é moldada por julgamento e valores sociais inculcados desde a infância, associando diferentes papéis de acordo com o género. Esta questão é realçada pelas mulheres entrevistadas referindo que as organizações ainda assumem o pressuposto que só as mulheres é que têm que conciliar a vida pessoal com a vida profissional, com nítidas desvantagens para a organização, pois a responsabilidade do cuidado familiar ainda é delas.

*“Ainda vai demorar muito tempo...é uma questão de mentalidades...”
(E3)*

“Em termos teóricos, sim (alterações da situação da mulher no mercado trabalho), mas até estar no terreno demora muitas gerações, não era suposto já estar resolvido. É uma questão cultural, demora muito a mudar mentalidades” (E9).

Algumas mulheres referem algumas melhorias nas condições do mercado de trabalho, mas de modo geral as mulheres referem que o processo de igualdade está estagnado (E15), que o mercado é fechado à igualdade (E17), que houve uma revolução e as coisas têm mudado (E12), mudam lentamente mas demora gerações (E9), que ainda há muito preconceito em relação às mulheres (E20), que estamos longe da igualdade laboral (E6) e que a maternidade condiciona a progressão (E4 e E6).

“Também tenho filhos dessas idades e sei a forma como eles se posicionam, a forma como eles pensam hoje, hoje as coisas já estão em pé de igualdade, têm outra postura, outra forma de estar. As próprias mulheres mais jovens já têm... Nós sabíamos que isso era uma condicionante, tínhamos a sensação e a noção que isso era uma condicionante. Não era dito, como é óbvio... mas havia quem dissesse. Hoje não, hoje as mulheres nem aceitam isso.” (E6)

6 CONCLUSÕES

A temática relativa à perceção das mulheres no que refere a igualdade laboral, foi considerada pertinente por se verificar que em Portugal ainda é reduzido o debate sobre a igualdade nas organizações, justificado pela ligação entre a masculinidade e o poder organizacional (Acker 1990), em organizações que refletem o sistema tradicional e socialmente construído, em que predomina a divisão de papéis em cuidador/provedor (Rato et al. 2007).

De modo geral e com base nos dados recolhidos nas entrevistas, a iliteracia legal é uma constante nas entrevistas. As mulheres conhecem mal a legislação laboral em vigor em Portugal, reconhecem a existência de direitos, mas tal facto não implica o real conhecimento dos direitos existentes. Só a necessidade faz despoletar a consciencialização e a procura de informações referentes aos direitos laborais, nomeadamente no que concerne a maternidade. Além disso, apesar de reconhecerem a existência de direitos, consideram que os mesmos não são totalmente aplicados pelas organizações.

No que concerne a divulgação dos direitos laborais, as mulheres associam essa preocupação à cultura organizacional e às políticas internas, isto é, para além de ser uma questão legal, verifica-se que as organizações com políticas de recursos humanos formalizadas e estruturadas têm a preocupação de divulgar os direitos e de disponibilizar toda a informação necessária. É consensual a importância das políticas e da aplicação transversal dessas políticas, associadas a uma cultura de valorização e de inclusão de todos os intervenientes nas relações laborais. Organizações que encaram as questões da igualdade e da conciliação família/trabalho como opções estratégicas, que acarretam benefícios para a organização como um todo, (Perista et al. 2008) estão em linha com os objetivos europeus de *“(re)organização, melhoria, desenvolvimento e avaliação dos processos de tomada de decisão, por forma a que a perspetiva da igualdade de género seja incorporada em todas as políticas, a todos os níveis e em todas as fases, pelos atores geralmente implicados na decisão política - mainstreaming de género”* (CIDM) pp 25).

Verificamos que, em relação à licença de maternidade, as mulheres entrevistadas referem um desligar completo dos canais de comunicação entre a mulher e a organização durante a licença, que apesar de não ser uma situação intencional, exige esforço acrescido da mulher na recuperação do seu espaço na organização. Estas situações promovem a desigualdade e algumas mulheres referem que não são frequentemente equacionadas numa nova oportunidade na organização. Por seu lado, em relação à conciliação trabalho-família e à implementação de medidas que promovam esta conciliação, de acordo com as entrevistadas, foi identificado que esse tipo de práticas da organização, como flexibilidade de horário e suporte por parte dos pares e da entidade empregadora são fatores que permitem a redução da ansiedade e facilitam a conciliação entre o contexto laboral e familiar.

Neste enquadramento, identificamos que na opinião das mulheres, a igualdade laboral é ainda uma utopia, verificando-se uma disjunção entre o que está legislado e o que é realmente aplicado pelas organizações, sendo este facto mais acentuado no setor privado e nas pequenas e médias empresas. Para além da desvinculação à obrigatoriedade legal do código de trabalho, por parte das entidades privadas, as questões associadas à cultura organizacional do parque empresarial português, com hegemonia masculina, são o reflexo de uma sociedade masculinizada, onde ainda é patente a divisão de papéis.

Algumas mulheres referem ligeiras melhorias nas condições do mercado de trabalho, mas de modo geral as mulheres referem que o processo de igualdade está estagnado, que o mercado é fechado à igualdade, associado a um sexismo benevolente e moderno que camufla a desigualdade laboral, com mudanças superficiais mas ainda com muito preconceito em relação às mulheres, estando longe da igualdade laboral.

A despenalização da maternidade, a reestruturação da licença de maternidade, a flexibilidade, a despenalização remuneratória do apoio à família, a valorização do trabalho e a igualdade de oportunidades são pontos identificados por este grupo de mulheres, como potenciais melhorias nos direitos em vigor, sendo questões a rever e a considerar por parte das organizações, tendo como objetivo uma gestão estratégica dessas organizações, com benefícios diretos enquanto organização com responsabilidade social.

Por outro lado, a preparação das chefias, como atores ativos nos processos de decisão de uma organização, associado à interiorização dos processos de igualdade de forma transversal, em todas as fases e em todos os níveis nas organizações são ferramentas de promoção da igualdade e de diminuição da percepção de injustiça.

Como fator de peso da cultura social, o “ser a primeira”, por sentir a necessidade de ser a primeira no auxílio aos filhos e à família impulsiona a mulher a assumir comportamentos atribuídos culturalmente ao sexo feminino. Esta questão pode ser condicionante de toda a promoção da igualdade.

Individualmente as pessoas têm expectativas diferentes, as reações e as exigências de cada um estão associadas à gestão dessas expectativas individuais (Clark 1997), quer associado às vivências pessoais, quer à formação ou funções, cada mulher das que tivemos oportunidade de entrevistar tem a sua visão da organização onde trabalha, das situações de discriminação e do real estado do mercado de trabalho em Portugal, mas identificam de modo transversal uma desigualdade que se mantém ao longo dos tempos e um prejudicar da mulher em termos profissionais.

6.1 Implicações

A informação patente no presente estudo permitiu, como contributo teórico, aumentar o conhecimento existente sobre a temática associada à percepção da mulher e à consciencialização do sexismo moderno que camufla a desigualdade laboral e permitiu identificar como mais-valia as seguintes questões concretas:

- A cultura organizacional é um fator estruturante das organizações e suportado nas suas práticas e políticas internas é uma ferramenta de proteção da não discriminação e da igualdade laboral;
- As organizações amigas da família, com políticas interiorizadas e transversais reduzem os níveis de ansiedade, a percepção de injustiça e favorecem a conciliação entre o contexto familiar e profissional;
- Deverá ser promovida a reflexão no interior das organizações e da sociedade em geral, de modo a potenciar oportunidades de progressão na carreira das

mulheres e permitir que a mulher, à semelhança do homem, seja uma “variável da equação laboral com igual peso”;

- De modo geral as mulheres identificam a necessidade de proceder a uma reestruturação da licença de maternidade;
- No que concerne à legislação laboral em vigor, deverá ser repensada a metodologia a aplicar para monitorizar a sua aplicação real, de modo a reduzir ou eliminar o fosso existente entre a aplicação teórica e legal e a aplicação prática no dia-a-dia.

Pretendemos, com a presente análise, ter contribuído para o desenvolvimento da consciencialização das mulheres, no que refere aos seus direitos e para a valorização e pertinência das suas aspirações laborais. Esta questão está patente na identificação das situações em que as mulheres percecionam a discriminação e nos objetivos de dotar as organizações de maior sensibilidade, de ferramentas que combatam fenómenos de discriminação e que contribuam para o desenvolvimento das relações internas, o que, no nosso entendimento, permitirá sustentar a organização num mundo global, de diversidade e de promoção do crescimento individual.

Em relação ao contributo do estudo para uma visão mais global, identificaram-se ao longo do estudo reais necessidades e perceções da mulher, facto que permitirá alinhar os processos legislativos e as políticas com base no reforço dos mecanismos de promoção da igualdade, sustentada nas necessidades reais dos intervenientes no mercado de trabalho nacional, reduzindo ou eliminando os obstáculos de ordem informal, quase imperceptíveis, que impedem a igualdade efetiva entre os géneros.

De modo geral, as mulheres entrevistadas afirmam que os direitos existentes no nosso quadro legal carecem de aplicação concreta e identificam uma disfunção entre o que está de facto legislado e a sua aplicação real.

Neste enquadramento verificamos que a perceção da igualdade só será possível quando a igualdade for um facto real, transversal a todos e em todas as organizações, quando ultrapassar o carácter legal de obrigação e for interiorizado nas estruturas organizativas.

6.2 Limitações e Sugestões para Futuras Investigações

Apesar de ter ocorrido a saturação teórica da análise, pensamos que por forma a garantir a transversalidade da análise e a maior abrangência das perceções das mulheres portuguesas, deverá ser alargado o espectro de análise a outros setores económicos e outras zonas geográficas e a outras mulheres, com características sociodemográficas e profissionais diferentes. Foi identificado a ocorrência de fenómenos de discriminação em serviços menos diferenciados, com menor poder reivindicativo e mais baixos níveis de formação. Tais características podem ter associado resultados diferentes dos aqui apresentados.

Ao longo do trabalho, resultado de ativas e interessantes conversas tidas com pessoas de diversos setores, formações, idades, experiências, etc., foram identificadas temáticas que nos parecem pertinentes e interessantes, como o estudo de mulheres com situação laboral de contrato precário, análise das suas perceções e vivências laborais; seleção de público-alvo menos escolarizado com análise das suas expectativas e suas perceções associadas à igualdade laboral e progressão; e análise comparativa das políticas e perceções em empresas masculinizadas no topo versus empresas de gestão feminina.

Para além destes temas, associados à mulher, situações associadas à discriminação dos direitos do homem, em alguns setores, foi de igual modo uma questão identificada na literatura e nos contactos informais efetuados.

Por fim, outra oportunidade, identificada nas entrevistas efetuadas, está relacionada com o direito a dar apoio aos mais velhos. Esta questão, apesar de salvaguardada na nossa legislação, não é de aplicação tranquila nem nos parece que esteja interiorizada na nossa sociedade e nas organizações. Mais um tema para futuras reflexões...

7 BIBLIOGRAFIA

7.1 Artigos referidos

- Aboim, S., Cunha, V. 2010. A vida familiar no masculino: negociando velhas e novas masculinidade. Lisboa: CITE.
- Acker, J. 1990. "HIERARCHIES, JOBS, BODIES: A Theory of Gendered Organizations." *Gender & Society* 4 (2):139-158. doi: 10.1177/089124390004002002.
- Acker, J. 1992. "Gendering organizational theory." *Classics of organizational theory* 6:450-459.
- Ahmad, M, and H Naseer. 2015. "Gender Bias at Workplace: Through Sticky Floor and Glass Ceiling: A Comparative Study of Private and Public Organizations of Islamabad." *International Journal of Management and Business Research* 5 (3):249-260.
- Bardin, L. 1977. "Análise de conteúdo Análise de conteúdo Análise de conteúdo." *Lisboa: Edições* 70.
- Broom, A. 2005. "Using qualitative interviews in CAM research: a guide to study design, data collection and data analysis." *Complementary therapies in medicine* 13 (1):65-73.
- CIDM. "Os Direitos das Mulheres.(1999) Agenda Global 3: A abordagem integrada da igualdade de género “mainstreaming”." *Lisboa: Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres*.
- Clark, A. E. 1997. "Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work?" *Labour Economics* 4 (4):341-372. doi: [http://dx.doi.org/10.1016/S0927-5371\(97\)00010-9](http://dx.doi.org/10.1016/S0927-5371(97)00010-9).
- Cova, A., and A. C. Pinto. 1997. "O salazarismo e as mulheres: uma abordagem comparativa." *Penélope: revista de história e ciências sociais* (17):71-94.
- Denzin, N. K, and Y. S Lincoln. 2006. "A disciplina e a prática da pesquisa qualitativa." *O planeamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens. Porto Alegre: Artmed*:15-41.
- Denzin, N. K, and Y. S Lincoln. 2011. *The Sage handbook of qualitative research*: Sage.
- Duarte, M., P. Fernando, C. Gomes, and A. Oliveira. 2014. "The Feminization of the Judiciary in Portugal: Dilemmas and Paradoxes." *Utrecht Law Review, Vol. 10, No. 1, p. 29-43, 2014*.
- Duarte, M., A. Oliveira, and P. Fernando. 2016. "Gender and Judging in Portugal: Opinions and Perceptions." *Oñati Socio-Legal Series, Vol. 6, No. 3, p. 477-495, 2016*.

- Ellemers, N., F. Rink, B. Derks, and M. K Ryan. 2012. "Women in high places: When and why promoting women into top positions can harm them individually or as a group (and how to prevent this)." *Research in Organizational Behavior* 32:163-187.
- Ferreira, V., and M. Lopes. 2004. "Repercussões das licenças por maternidade e por paternidade no local de trabalho: Entre o consentimento e a reprovação." *Actas do V Congresso Português de Sociologia. Sociedades Contemporâneas-Reflexividade e Acção*.
- Ferreira, V., and R. Monteiro. 2013. Políticas de emprego e de igualdade: da não discriminação à proteção da conciliação trabalho/família.
- Fidan, D., H. Boztoprak, T. Usta, B. Sari, and Y. Guzey. 2016. "The Effects of Discrimination against Women in Places of Business: A Report on the Tourism Industry." *Review of Business* 37 (1):56-71.
- Fontanella, B., J. Ricas, and E. R. Turato. 2008. "Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas [Saturation sampling in qualitative health research: theoretical contributions]." *Cad saúde pública* 24 (1):17-27.
- Godoy, A. S. 2010. "Refletindo sobre critérios de qualidade da pesquisa qualitativa." *GESTÃO. Org-Revista Eletrônica de Gestão Organizacional* 3 (2).
- Gonzalez, P., L. D. Santos, and M. C. Santos. 2008. "Gender pay differentials in Portugal: Contributions to the employment policy debate in the European Union." *Social Policy & Administration* 42 (2):125-142. doi: 10.1111/j.1467-9515.2007.00599.x.
- González, P., L. D. Santos, and M. C. Santos. 2009. "Education and gender wage differentials in Portugal: What can we learn from an age cohort analysis?" *Education Economics* 17 (2):263-278. doi: 10.1080/09645290802628437.
- Guimarães, E. 1986. "A mulher portuguesa na legislação civil." *Análise Social* 22 (92/93):557-577.
- Haslam, S. A., and M. K Ryan. 2008. "The road to the glass cliff: Differences in the perceived suitability of men and women for leadership positions in succeeding and failing organizations." *The Leadership Quarterly* 19 (5):530-546.
- Heilman, M. E. 2012. "Gender stereotypes and workplace bias." *Research in organizational Behavior* 32:113-135.
- Kaplan, B., and J. A. Maxwell. 2005. "Qualitative research methods for evaluating computer information systems." In *Evaluating the organizational impact of healthcare information systems*, 30-55. Springer.
- Lopes, M. 2009. "Trabalho e parentalidade: um estudo sobre a acomodação e custos da maternidade e da paternidade para os indivíduos e as organizações." *Coimbra, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, dissertação de mestrado*.
- Loureiro, P., and C. C. Cardoso. 2008. "O género e os estereótipos na gestão." *Tékhnē-Revista de Estudos Politécnicos* (10):221-238.

- Macedo, E., and S. Santos. 2009. "Apenas mulheres? Situação das mulheres no mercado de trabalho em quatro países europeus." *Ex aequo* (19):129-155.
- Martins, C., W. Abreu, and M. Figueiredo. 2015. "O sofrimento do regresso ao trabalho após a licença parental." *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental* (SPE2):69-77.
- Monteiro, R., L. Agostinho, and F. Daniel. 2015. "Um diagnóstico da desigualdade de gênero num município em Portugal: estruturas e representações." *Revista de Administração Pública* 49 (2):423-446. doi: 10.1590/0034-7612130497.
- Monteiro, R., and L. Domingos. 2013. "O sentido do direito à conciliação: vida profissional, familiar e pessoal numa autarquia." *Sociologia, Problemas e Práticas* (73):59-77.
- Monteiro, R., and V. Ferreira. 2012. "Metamorfoses das relações entre o Estado e os movimentos de mulheres em Portugal: entre a institucionalização e a autonomia." *Ex aequo* (25):13-27.
- Monteiro, R., and V. Ferreira. 2013. "Planos para a igualdade gênero nas organizações: Contributo para o desenho e realização dos diagnósticos organizacionais." *Revista Sociedade e Trabalho* (44):123-136.
- Nogueira, M. C. 2009. "Women in Positions of Power in Portugal: Contradictory Positions and Discourses." *Journal of Women Politics & Policy* 30 (1):70-88. doi: 10.1080/15544770802367804.
- Perista, H., M. D. Guerreiro, C. Jesus, and M. L. Moreno. 2008. "A igualdade de género no quadro da responsabilidade social-o projecto Equal Diálogo Social e Igualdade nas Empresas." *ex aequo* (18):103-120.
- Perrons, D. 2015. Visions for Gender Equality. *Publications Office of the European Union* European Commission.
- Pimentel, I.F. 2007. *Mocidade portuguesa feminina:[educada para ser boa esposa, boa mãe, católica e obediente]: A Esfera dos Livros*.
- Pimentel, I.F. 2008a. "A situação das mulheres no século XX em Portugal (1)." accessed 27 Fevereiro. <https://caminhosdamemoria.wordpress.com/2008/07/07/a-situacao-das-mulheres-no-seculo-xx-em-portugal-1/>.
- Pimentel, I.F. 2008b. "A situação das mulheres no século XX em Portugal (2)." accessed 27 de Fevereiro. <https://caminhosdamemoria.wordpress.com/2008/07/15/a-situacao-das-mulheres-no-seculo-xx-em-portugal-2/>.
- Rato, H., C. Madureira, H. Alexandre, M. Rodrigues, and T. Oliveira. 2007. *A igualdade de género na administração pública central portuguesa*: Instituto Nacional de Administração.
- Rebelo, D. 2004. As conquistas democráticas da mulher portuguesa. 1º Congresso Democracia Portuguesa, Lisboa. <http://www.org/specific/25abril2/pdfs/congresso/democracia/00.07-Dulce%20Rebelo.pdf>. 25abril.

- Révillion, A. 2015. "A utilização de pesquisas exploratórias na área de marketing." *Revista Interdisciplinar de Marketing* 2 (2):21-37.
- Saavedra, L., A. M. Araujo, J. M. de Oliveira, and C. Stephens. 2014. "Looking through glass walls: Women engineers in Portugal." *Womens Studies International Forum* 45:27-33. doi: 10.1016/j.wsif.2014.04.005.
- Sabeen, Z. 2007. "Hiring women workforce: considerations of employers." *International Review of Business Research Papers* 3 (4):233-243.
- Santos, G., and V. Ferreira. 2010. "Gestão, trabalho e relações sociais de género." *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego. Políticas e Circunstâncias, Lisboa, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego*:99-136.
- Santos, M. H., L. Amâncio, M. Roberto, M. T. Batista, M. H Santos, R. Morais, R. S Costa, and M. L. Lima. 2011. "Género e cidadania: o lento caminho para a paridade." *Percursos da investigação em Psicologia Social e Organizacional* 4:51-74.
- Silva, M. C. 2008. Desigualdades de género *Configurações* [Online], 4 | 2008, posto online no dia 12 Fevereiro 2012, consultado o 10 Novembro 2016. URL : <http://configuracoes.revues.org/370>; DOI : 10.4000/configuracoes.370
- Configurações* [Online], 4 | 2008, posto online no dia 12 Fevereiro 2012, consultado o 10 Novembro 2016. URL : <http://configuracoes.revues.org/370>; DOI : 10.4000/configuracoes.370
- Configurações* [Online]
- Trentham, S., and L. Larwood. 1998. "Gender discrimination and the workplace: An examination of rational bias theory." *Sex Roles* 38 (1-2):1-28.
- UE. 2011. Informações das Instituições, Órgãos e Organismos da União Europeia Conselho Conclusões do Conselho, de 7 de Março de 2011, sobre Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres. *Jornal Oficial da União Europeia*.

7.2 Legislação

Constituição da República Portuguesa, VII Revisão Constitucional (2005);

Código de trabalho 2015;

Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro de 2002;

Directiva 92/85/CEE do Conselho de 19 de Outubro de 1992.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 70/2008, de 22 de abril

8 ANEXO 2 – GUIÃO DA ENTREVISTA

MESTRADO EM ECONOMIA E GESTÃO DOS RECURSOS HUMANOS FACULDADE DE ECONOMIA DA UNIVERSIDADE DO PORTO

ENTREVISTA

Perceções da mulher no mercado de trabalho português. Igualdade laboral. Utopia ou realidade?

O presente trabalho pretende analisar as perceções, vivências e experiências das mulheres no que refere à igualdade, o conhecimento que as mulheres detêm da legislação laboral, o estado real dos direitos da mulher no mercado de trabalho, o enquadramento legal e a adaptação das empresas às questões associadas à igualdade laboral de género.

Para desenvolver este estudo pretendemos entrevistar mulheres ativas, empregadas no sector dos serviços, na região do grande Porto.

O estudo é de carácter anónimo

A informação disponibilizada será utilizada somente para fins académicos.

Agradecemos desde já a disponibilidade e atenção na resposta.

Pode deixar o seu contacto se quiser ter conhecimento dos resultados obtidos.

Contacto:

Por favor deixe-nos a sua opinião e sentimentos associados à sua perceção e vivência no mercado de trabalho português

Setor 1 - características intrínsecas

1) Qual é a sua idade

- <20
- 21 – 25
- 26 – 35
- 36-40
- 41-50
- >51

2) Qual o seu nível de formação

- <9º ano
- 9º ano
- 12º ano
- Licenciatura (pré-bolonha)
- Mestrado integrado
- Mestrado
- Doutoramento

3) Como é a sua situação laboral

- Contrato sem termo
- Contrato a termo
- Trabalhador por conta própria

4) Qual o tipo de empresa onde trabalha

- Pública
- Privada

5) Em que setor de atividade se enquadra

- Transportes e armazenagem
- Alojamento, restauração e similares
- Atividades de informação e de comunicação
- Atividades financeiras e de seguros
- Atividades imobiliárias
- Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares
- Atividades administrativas e dos serviços de apoio
- Administração pública e defesa; segurança social obrigatória
- Educação

- Atividades de saúde humana e apoio social.
- Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas
- Outras atividades de serviços
- Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio.
- Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais

6) O que faz no seu trabalho? Gosta das funções que desempenha? Gosta da organização onde trabalha?

7) Há quantos anos está nesta organização? _____

8) Qual é o número de trabalhadores da empresa

- <5
- Entre 6 e 49
- 50- 250
- >250

9) Tem filhos?

- Sim
- Não

Se respondeu sim, por favor diga quantos filhos tem

- 1
- 2
- Mais de 3

10) Qual é a idade dos filhos?

11) Vive com o pai das crianças?

- Sim
- Não

12) Tem familiares ou outras pessoas a seu cuidado

13) Tem estrutura familiar de apoio disponível?

Setor 2 - conciliação

14) Conhece a legislação laboral em Portugal, nomeadamente o código do trabalho no que refere aos artigos sobre igualdade e não discriminação; igualdade e não discriminação em função do sexo; parentalidade, etc.?

15) Conhece os direitos da maternidade e da paternidade?

16) Conhece os direitos de apoio à família?

17) Que opinião tem acerca da licença dada aos pais e mães? (acha que é muito longa, muito curta, está bem planeada...)

18) E os direitos a faltar para cuidar de filhos ou familiares doentes, ou ir a reuniões à escola? O que acha desses direitos? Costuma usar? Já usou esses direitos para outros fins?

19) Em Portugal, acha que as pessoas têm facilidade em conjugar o trabalho com a vida pessoal? Porquê?

20) Gostaria de ter mais direitos? Que outros direitos?

21) Os direitos laborais são divulgados pela sua entidade patronal? Como conhece os seus direitos?

22) Acha que existe informação suficiente sobre os direitos dos trabalhadores neste domínio? Gostaria de ter mais acesso? Quem acha que lhe poderia dar essa informação (a organização ou uma entidade externa)?

23) Quando precisa de informar-se sobre esses direitos a quem recorre? (jornais, televisão, conversas com amigos, a entidade empregadora, departamento de rh, revistas, etc.)

24) Quem é que na sua opinião é o principal responsável por criar soluções para a conciliação entre a esfera da família e a esfera do trabalho: estado, empresas, o próprio indivíduo. Porquê?

25) De acordo com o código de trabalho, o trabalho deve ser avaliado com base no mérito, produtividade, antiguidade e assiduidade. Na sua organização é cumprida a legislação? Quais são os critérios de avaliação aplicados?

26) Acha que a sua carreira tem sido condicionada devido ao facto de ser mulher?

27) Sente que os seus direitos não têm sido respeitados? Por favor explique:

28) Acha que a sociedade ainda condiciona e associa a prestação de cuidados (a familiares, aos filhos, doentes, etc.) À mulher? E a sua organização?

29) Acha que as mulheres acabam por ser prejudicadas por tirarem licença de maternidade? E na sua empresa?

30) A empresa onde trabalha condiciona o papel e a participação da mulher na organização?

31) A organização onde trabalha implementa medidas de conciliação ou acha que deveria criar mais medidas que lhe permitisse uma melhor conciliação entre o seu trabalho e a sua família? Se sim, quais?

- Acordos com creches/infantários/atl's (redução da mensalidade, vagas especiais, etc.);
 - Seguros/acordos de saúde;
 - Serviços médicos/enfermagem/apoio psicológico;
 - Apoio a desporto para funcionários/as;
 - Organização de atividades fora dos horários de trabalho;
 - Refeitório/cantina ou sala de refeições;
 - Proporcionar formação a todas as pessoas em horário laboral;
 - Possibilidade de trabalhar em casa;
 - Regime de turnos;
 - Trabalho a tempo parcial;
 - Flexibilidade de horários;
 - Jornada contínua;
 - Concentração de horário para poder ter uma manhã/tarde livre por semana.
-

32) Na sua organização o horário é

- Definido pela entidade empregadora
 - Escolhido entre vários horários de trabalho fixados
 - Horas de trabalho adaptáveis dentro de certos limites
 - Horas de trabalho totalmente auto determinadas
-

33) Na sua organização ainda persistem as desigualdades de género? Por favor exemplifique

34) Na sua organização, tem tido as mesmas oportunidades e progressão que os meus pares do sexo masculino?

35) Como encara a entidade patronal a sua ausência para prestar apoio familiar, reuniões escolares, apoio a familiares doentes, etc.?

- Não tenho opinião
- De forma condescendente, sendo natural a maternidade ou a ausência da mulher prestadora de cuidados;
- De forma normal e legal;
- Com pressão sigilosa e discreta

36) Que reações tem a sua chefia quando você usa/ou pretende usar os seus direitos (faltar para ir tratar de criança, idosos; licença de parentalidade)?

37) Acha que há sensibilidade das chefias para estes aspetos?

38) Sente-se a apoiado por parte do estado relativamente aos apoios que este concede às famílias? E por parte da entidade patronal? Como vê esse apoio? (porquê?)

39) A situação da mulher no mercado de trabalho tem sofrido alterações concretas nos últimos anos? Por favor identifique:

- Progressão de carreira;
- Igualdade salarial;
- Igualdade de oportunidades;
- Respeito da opinião;

40) Sente que os seus direitos são concedidos pela organização de forma benevolente e condescendente? Ou são princípios estruturantes e interiorizados na organização?

41) Na sua organização a igualdade é transversal e interiorizada por todos?

42) Na sua organização os comportamento de discriminação são por parte:

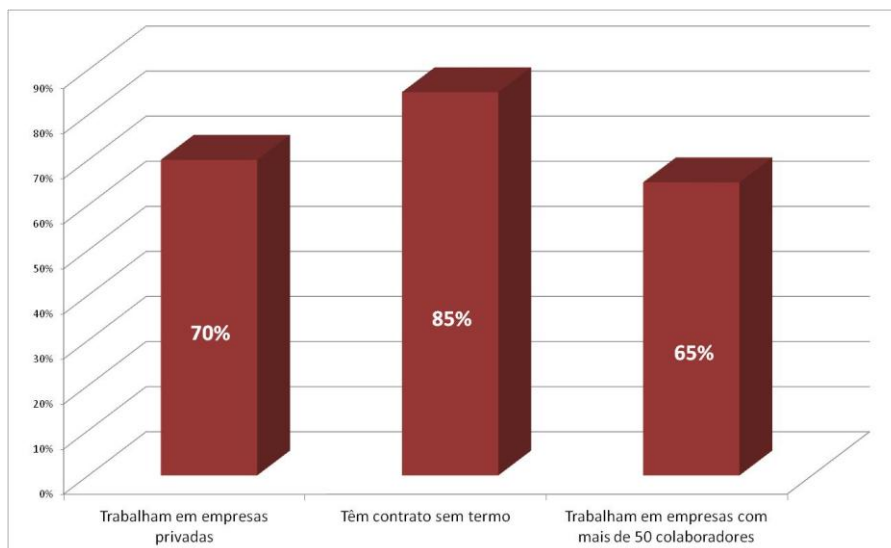
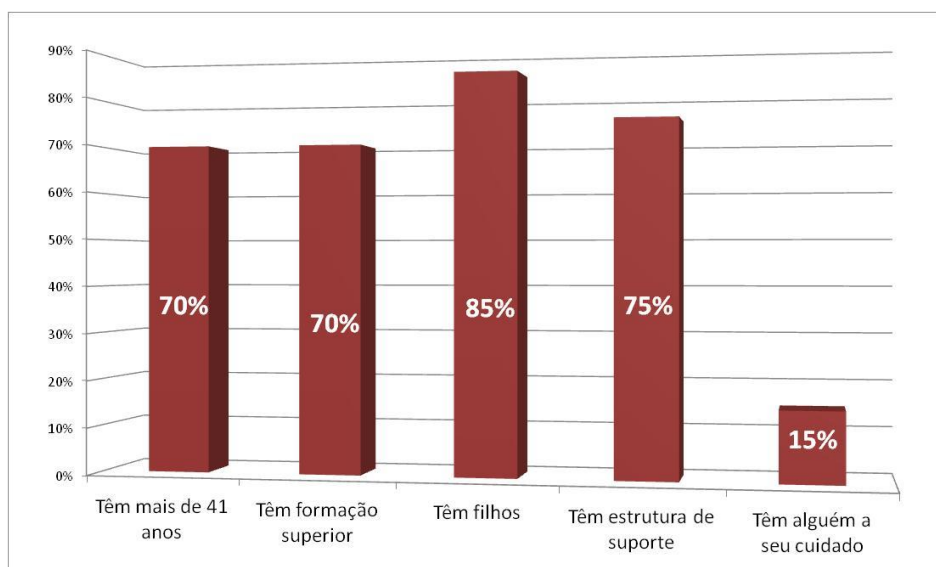
- Da gestão de topo;
- Da gestão intermédia;
- Dos pares;
- Não se verifica.

43) Nunca percecionei comportamentos de condescendência, por parte da organização ou das chefias, no que refere à igualdade e aos direitos. Por favor comente

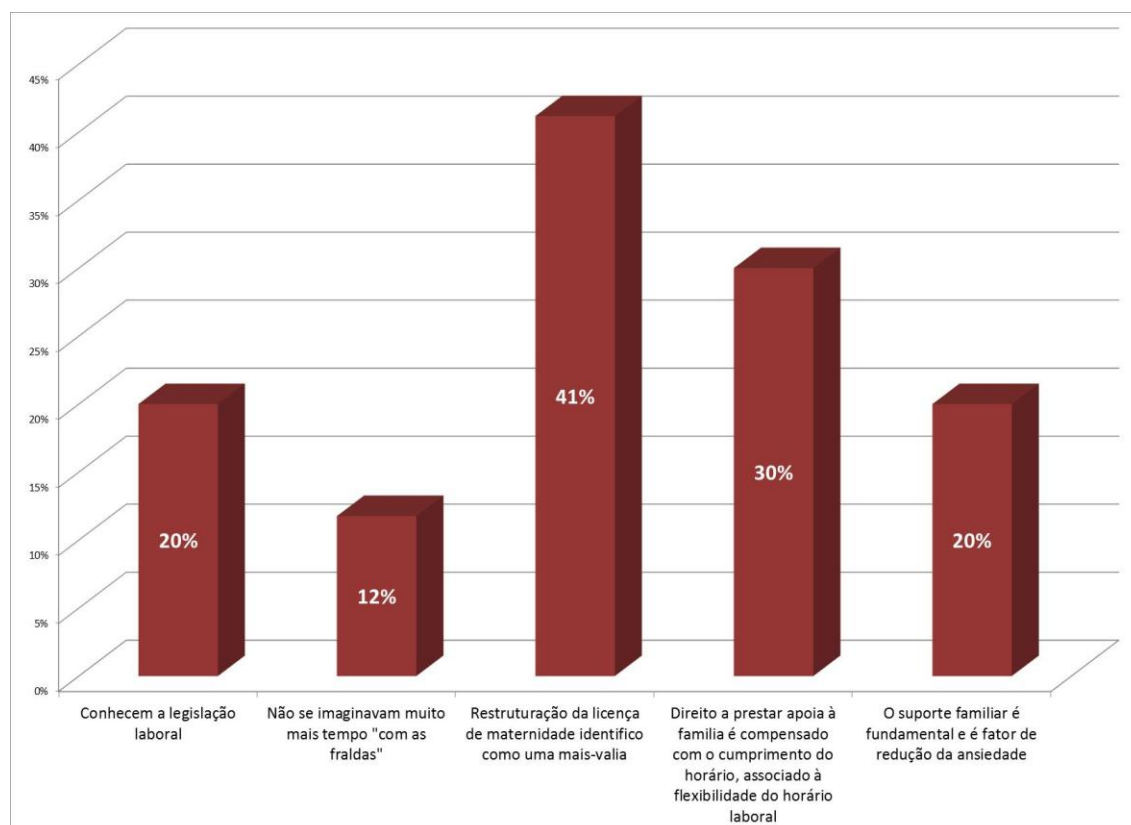
44) A sociedade portuguesa ainda acredita no seu íntimo que “homem que é homem deve ganhar mais do que a mulher”. E a sua empresa? Por favor comente

9 REPRESENTAÇÃO GRÁFICA E PERCENTUAL, DAS RESPOSTAS ÀS QUESTÕES DE INVESTIGAÇÃO

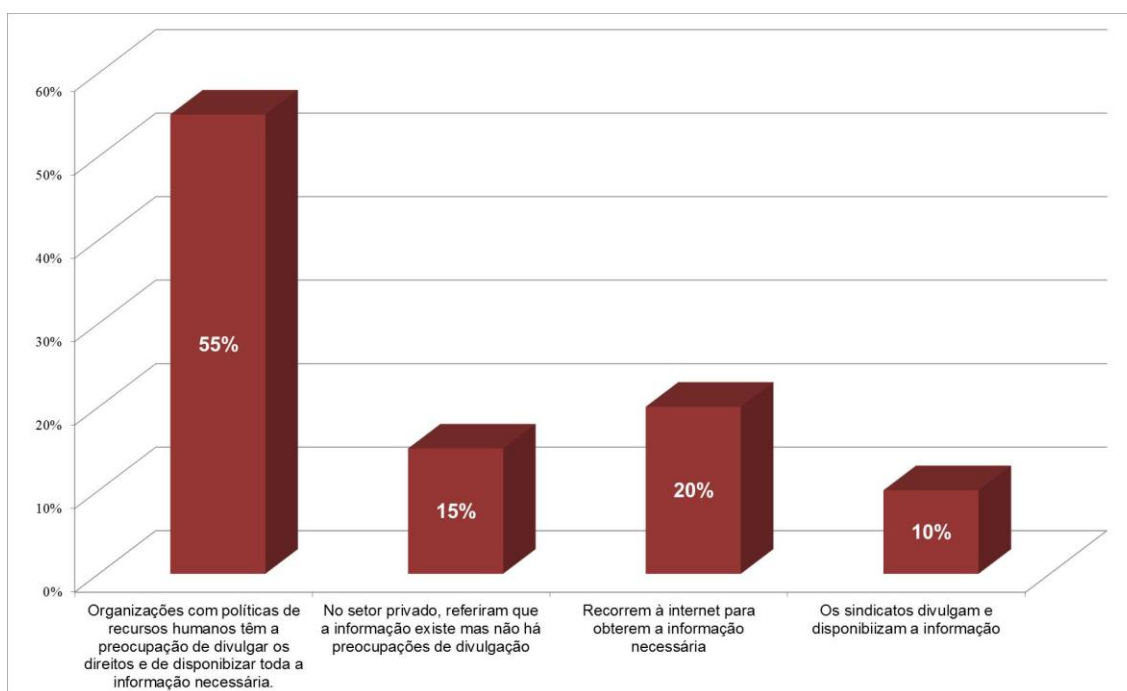
Caracterização sociodemográfica e profissional das mulheres	1) Qual é a sua idade 2) Qual o seu nível de Formação 3) Como é a sua situação laboral 4) Qual o tipo de empresa onde trabalha 5) Em que setor de atividade se enquadra 6) O que faz no seu trabalho? Gosta das funções que desempenha? 7) Gosta da organização onde trabalha? 8) Há quantos anos está nesta organização? 9) Qual é o número de trabalhadores da empresa 10) Tem filhos? 11) Qual é a idade dos filhos? 12) Vive com o pai das crianças? 13) Tem ascendentes ou outras pessoas a seu cuidado? 14) Tem estrutura familiar de apoio disponível?
---	--



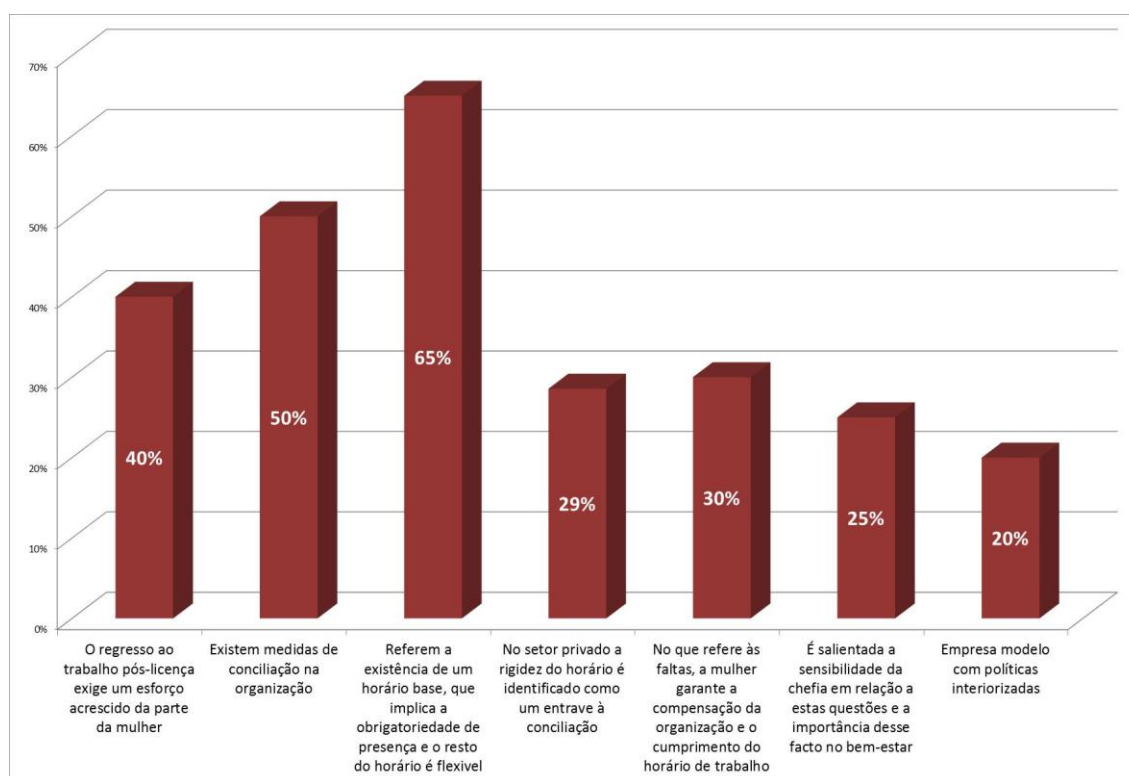
Qual o conhecimento que as mulheres detêm da legislação laboral?	<p>14) Conhece a legislação laboral em Portugal, nomeadamente o código do trabalho no que refere aos artigos sobre igualdade e não discriminação; Igualdade e não discriminação em função do sexo; Parentalidade, etc.?</p> <p>15) Conhece os direitos da maternidade e da paternidade?</p> <p>16) Conhece os direitos de apoio à familiar?</p> <p>17) Que opinião tem acerca da licença dada aos pais e mães? (acha que é muito longa, muito curta, está bem planeada...)</p> <p>18) E os direitos a faltar para cuidar de filhos ou familiares doentes, ou ir a reuniões à escola? O que acha desses direitos? Costuma usar? Já usou esses direitos para outros fins?</p>
--	---



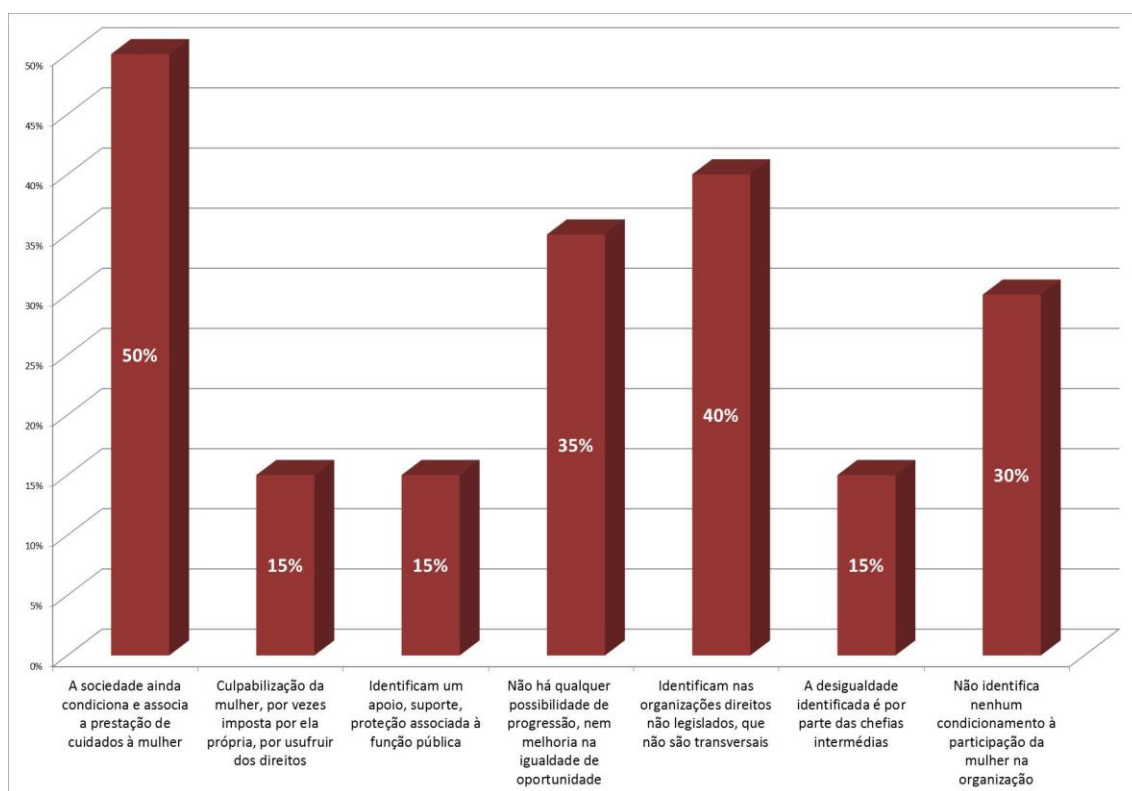
<p>Como é divulgada a legislação laboral associada à igualdade de género?</p>	<p>21) Os direitos laborais são divulgados pela sua entidade patronal? Como conhece os seus direitos?</p> <p>22) Acha que existe informação suficiente sobre os direitos dos trabalhadores neste domínio? Gostaria de ter mais acesso? Quem acha que lhe poderia dar essa informação (a organização ou uma entidade externa)?</p> <p>23) Quando precisa de informar-se sobre esses direitos a quem recorre? (jornais, televisão, conversas com amigos, a entidade empregadora, departamento de RH, revistas, etc.)</p>
---	--



<p>Como são vistas, no mercado empresarial, as questões associadas à maternidade, aos direitos iguais, às ausências por doença de familiar, às licenças de amamentação...</p>	<p>29) Acha que as mulheres acabam por ser prejudicadas por tirarem licença de maternidade? E na sua empresa?</p> <p>30) A empresa onde trabalha condiciona o papel e a participação da mulher na organização?</p> <p>31) A organização onde trabalha implementa medidas de conciliação ou acha que deveria criar mais medidas que lhe permitisse uma melhor conciliação entre o seu trabalho e a sua família? Se sim, quais?</p> <p>32) Na sua organização o horário é...</p> <p>35) Como encara a entidade a sua ausência, para prestar apoio familiar, reuniões escolares, apoio a familiares doentes, etc.?</p> <p>36) Que reações tem a sua chefia quando você usa/ou pretende usar os seus direitos (faltar para ir tratar de criança, idosos; licença de parentalidade)?</p> <p>37) Acha que há sensibilidade das chefias para estes aspetos?</p>
---	--



<p>Em Portugal existe ou não disjunção entre o quadro legal e a sua aplicação prática por parte das empresas?</p>	<p>28) Acha que a sociedade ainda condiciona e associa a prestação de cuidados (a familiares, aos filhos, doentes, etc.) à mulher? E a sua organização?</p> <p>38) Sente-se a apoiado por parte do estado relativamente aos apoios que este concede às famílias? E por parte da entidade patronal? Como vê esse apoio? (porquê?)</p> <p>39) A situação da mulher no mercado de trabalho tem sofrido alterações concretas nos últimos anos? Por favor identifique:</p> <p>40) Sente que os seus direitos são concedidos pela organização de forma benevolente e condescendente? Ou são princípios estruturantes e interiorizados na organização?</p> <p>41) Na sua organização a igualdade é transversal e interiorizada por todos?</p> <p>42) Na sua organização os comportamento de discriminação são por parte (Da Gestão de topo; Da gestão intermédia; Dos pares; Não se verifica.)</p> <p>44) A sociedade portuguesa ainda acredita no seu íntimo que “Homem que é homem deve ganhar mais do que a mulher”. E a sua empresa? Por favor comente</p>
---	---



Como perceciona a mulher a igualdade laboral no seu dia-a-dia	<p>19) Em Portugal, acha que as pessoas têm facilidade em conjugar o trabalho com a vida pessoal? Porquê?</p> <p>20) Gostaria de ter mais direitos? Que outros direitos?</p> <p>24) Quem é que na sua opinião é o principal responsável por criar soluções para a conciliação entre a esfera da família e a esfera do trabalho: estado, empresas, o próprio indivíduo. Porquê?</p> <p>25) De acordo com o código de trabalho, o trabalho deve ser avaliado com base no mérito, produtividade, antiguidade e assiduidade. Na sua organização é cumprida a legislação? Quais são os critérios de avaliação aplicados?</p> <p>26) Acha que a sua carreira tem sido condicionada devido ao facto de ser mulher?</p> <p>27) Sente que os seus direitos não têm sido respeitados? Por favor explique:</p> <p>33) Na sua organização ainda persistem as desigualdades de género? Por favor exemplifique</p> <p>34) Na sua organização, tem tido as mesmas oportunidades e progressão que os meus pares do sexo masculino?</p> <p>43) Nunca percecionei comportamentos de condescendência, por parte da organização ou das chefias, no que refere à igualdade e aos direitos. Por favor comente.</p>
---	--

